



DIPLOMARBEIT

Herr
Arno Schlegl

**Analytik des Krankenstandes
aus betriebswirtschaftlicher
Sicht, dargestellt am Beispiel
von kleinen und mittleren
Unternehmen (KMU)**

**Analysis of sick leave from a
business visibility illustrated by
the example of small and
medium-sized enterprises (SME)**

DIPLOMARBEIT

**Analytik des Krankenstandes
aus betriebswirtschaftlicher
Sicht, dargestellt am Beispiel
von kleinen und mittleren
Unternehmen (KMU)**

Autor:
**Herr
Arno Schlegl**

Studiengang:
Wirtschaftsingenieurwesen

Seminargruppe:
KW11sLA-F

Erstprüfer:
Prof. Dr. Dr. h.c. Hartmut Lindner

Zweitprüfer:
Prof. Dr. rer. oec. Johannes Stelling

Einreichung:
Klagenfurt am Wörthersee, im April 2015

Abstrakt

Mit meiner Arbeit möchte ich einen detaillierten Einblick über die Auswirkungen der der Krankenstände und Fehlzeiten aus betriebswirtschaftlicher Sicht von kleinen und mittleren Betrieben, sogenannten KMU's geben.

Die ersten Abschnitte verschaffen einen Überblick über die Bedeutung der kleinen und mittleren Betriebe in Europa mit dem Schwerpunkt Österreich. Des Weiteren werden die Themen Krankenstand und Fehlzeiten angesprochen und definiert und statistisch erhoben.

Im Kapitel, System der gesetzlichen Krankenversicherungen, wird die historische Entwicklung der Krankenversicherungen angeführt. Ein wichtiger Teil dieser Arbeit beinhaltet die Rechtsgrundlagen des Sozialversicherungsgesetzes und der Entgeltfortzahlung.

Die Beispiele sollen veranschaulichen, welche Kosten der Arbeitgeber auf Grund der Krankenstände zu tragen hat. Anhand dieser werden Auswirkungen der kleinen und mittleren Unternehmen betriebswirtschaftlich begründet.

Möglichkeiten von Systemänderungen werden zur Verbesserung der Problematik im Bereich der Entgeltfortzahlung angeführt.

Deren Auswirkungen auf das derzeitige System werden ebenfalls beschrieben.

Der wichtigste Aspekt in meiner Diplomarbeit besteht darin, dass mit geringen Änderungen des Systems der Krankenkassen eine Stärkung der kleinen und mittleren Betriebe am Wirtschaftsstandort Europa möglich wäre.

INHALTSVERZEICHNS

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS..... | 5 |
| 2 | ABBILDUNGSVERZEICHNIS | 7 |
| 3 | TABELLENVERZEICHNIS | 8 |
| 4 | EINLEITUNG | 9 |
| 5 | DIE BEDEUTUNG DER KLEINEN UND MITTLEREN BETRIEBE IN DER WIRTSCHAFT | 10 |
| 5.1 | DEFINITION KLEIN UND MITTLERER BETRIEB (KMU) | 10 |
| 5.2 | DER STELLENWERT DER KLEINEN UND MITTLEREN BETRIEBE IM WIRTSCHAFTSRAUM ÖSTERREICH UND DER EUROPÄISCHE UNION..... | 14 |
| 6 | KRANKENSTAND - FEHLZEIT..... | 16 |
| 6.1 | DEFINITION KRANKENSTAND..... | 16 |
| 6.2 | DEFINITION FEHLZEIT..... | 26 |
| 6.3 | STATISTIK – KRANKENSTAND UND FEHLZEIT | 32 |
| 7 | SYSTEM DER GESETZLICHEN KRANKENVERSICHERUNGEN..... | 37 |
| 7.1 | GESCHICHTE DER KRANKENVERSICHERUNG | 37 |
| 7.1.1 | <i>Sozial rechtliche Entwicklungen</i> | <i>38</i> |
| 7.2 | RECHTSGRUNDLAGE IN ÖSTERREICH | 41 |
| 7.3 | ALLGEMEINES SOZIALVERSICHERUNGSGESETZ (ASVG) | 43 |
| 7.3.1 | <i>Gesetzesauszüge aus demASVG</i> | <i>44</i> |
| 7.3.2 | <i>Umfang der Versicherung.....</i> | <i>47</i> |
| 7.4 | KRANKENENTGELT - KRANKENGELD | 57 |
| 7.4.1 | <i>Geschichte Krankenentgelt</i> | <i>59</i> |
| 7.4.2 | <i>Krankenentgeltfortzahlung nach dem Angestelltengesetz.....</i> | <i>60</i> |
| 7.4.3 | <i>Krankenentgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz.....</i> | <i>61</i> |
| 7.4.4 | <i>Anspruchsvoraussetzungen</i> | <i>64</i> |
| 7.4.5 | <i>Anspruchstabellen</i> | <i>65</i> |

| | | |
|-------|---|-----|
| 7.4.6 | <i>Krankengeld</i> | 70 |
| 7.4.7 | <i>Dauer des Krankengeldanspruchs</i> | 71 |
| 7.4.8 | <i>Höhe des Krankengeldanspruchs</i> | 74 |
| 7.5 | ENTGELTFORTZAHLUNG BEI KRANKENSTAND IN ANDEREN STAATEN | 75 |
| 7.6 | BEITRAGSHÖHE AN DIE SOZIALVERSICHERUNGEN | 77 |
| 7.6.1 | <i>Allgemein</i> | 77 |
| 7.6.2 | <i>Durch Arbeitgeber</i> | 79 |
| 7.6.3 | <i>Durch Arbeitnehmer</i> | 79 |
| 7.7 | BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE FOLGEN UND KOSTEN DES VORHANDENEN VERSICHERUNGSSYSTEMS AUS SICHT DER KMU | 80 |
| 7.7.1 | <i>Allgemein</i> | 80 |
| 7.7.2 | <i>Kostenrechnung - Abgaben</i> | 81 |
| 7.8 | AUSWIRKUNGEN DER DERZEITIGEN KASSENSYSTEME AUF DIE WIRTSCHAFT | 86 |
| 7.8.1 | <i>Aus Sicht des Arbeitgebers</i> | 86 |
| 7.8.2 | <i>Aus Sicht des Arbeitnehmers</i> | 86 |
| 7.9 | MÖGLICHKEITEN SYSTEMÄNDERUNGEN DER SOZIALVERSICHERUNGEN | 88 |
| 7.9.1 | <i>Keine Abgaben für Entgeltfortzahlung an die Kranken- und Unfallversicherung</i> | 88 |
| 7.9.2 | <i>Die Krankenkassen übernehmen die Entgeltfortzahlung ab dem 4. Krankheitstag</i> | 89 |
| 7.9.3 | <i>Krankenkassen übernehmen Entgeltfortzahlung ab dem ersten Tag</i> | 89 |
| 7.9.4 | <i>Auswirkungen einer Systemänderung auf die Wirtschaft</i> | 90 |
| 7.9.5 | <i>ArbeitgeberInnen</i> | 90 |
| 7.9.6 | <i>ArbeitnehmerInnen</i> | 91 |
| 8 | RESÜMEE | 92 |
| 9 | LITERATURVERZEICHNIS | 94 |
| 10 | INTERNETQUELLEN | 97 |
| 11 | SELBSTSTÄNDIGKEITSERKLÄRUNG | 103 |
| 12 | GENDER-ERKLÄRUNG | 104 |

1 Abkürzungsverzeichnis

| | |
|--------|---|
| AB. | Augsburgische Bekenntnis |
| ABGB | Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch |
| Abs. | Absatz |
| AlVG | Arbeitslosenversicherungsgesetz |
| AMSG | Arbeitsmarktservicegesetz |
| AngG | Angestellten Gesetz |
| Anm. | Anmerkung |
| APSG | Arbeitsplatzsicherungsgesetz |
| ArbVG | Arbeitsverfassungsgesetz |
| Art. | Artikel |
| ASchG | ArbeitnehmerInnenschutzgesetz |
| ASVG | Allgemeines Sozialversicherungsgesetz |
| BAG | Berufsausbildungsgesetz |
| BDG | Beamten-Dienstrechtsgesetz |
| BGBI | Bundesgesetzblatt |
| B-KUVG | Beamten- Kranken- und Unfallversicherungsgesetz |
| BSVG | Bauern-Sozialversicherungsgesetz |
| BurlG | Bundesurlaubsgesetz |
| bzw. | beziehungsweise |
| ca. | circa |
| d.h. | das heißt |
| DLSG | Dienstleistungsscheckgesetz |
| EFZG | Entgeltfortzahlungsgesetz |
| EKUG | Eltern-Karenzurlaubsgesetz |
| etc. | et cetera |
| EU | Europäische Union |
| FSVG | Freiberufliche Sozialversicherungsgesetz |

| | |
|-------|--|
| gem. | gemäß |
| GSVG | Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz |
| HB. | Helvetische Bekenntnis |
| HGB | Handelsgesetzbuch |
| JAE | Jahresarbeitsseinheit |
| KGG | Karenzgeldgesetz |
| KMU | Klein- und Mittelunternehmen |
| lit. | littera |
| max. | maximal |
| Mio. | Million |
| Mrd. | Milliarden |
| MSchG | Mutterschutzgesetz |
| Nr. | Nummer |
| NSchG | Nachtschwerarbeitergesetz |
| PVA | Pensionsversicherungsanstalt |
| RVO | Reichsversicherungsordnung |
| SVB | Sozialversicherungsanstalt der Bauern |
| ÜHG | Überbrückungshilfengesetz |
| u.a | unter anderem |
| usw. | und so weiter |
| uvm. | und viel mehr |
| Z | Zeile |
| z.B. | zum Beispiel |

2 Abbildungsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Abbildung 1: Anteil der KMU an der gesamten österreichischen Wirtschaft..... | 15 |
| Abbildung 2: Komplexität von Verhältnissen und Verhalten | 19 |
| Abbildung 3: Von der Krankheit in den Krankenstand | 20 |
| Abbildung 4: Krankenstandsfälle und –tage nach Dauer, unselbstständig Beschäftigte..... | 32 |
| Abbildung 5: Entwicklung des Krankenstandstage und der Versicherten sowie der Krankenstandstage je Versicherte/n..... | 34 |
| Abbildung 6: Anteil der Erkrankten an den Versicherten. | 35 |
| Abbildung 7: Entwicklung der Kurzkrankenstände nach Stellung im Beruf | 36 |
| Abbildung 8: Entwicklung der Krankenstandstage für psychiatrische Krankheiten im Vergleich zu sonstigen Krankheiten pro Kopf in Österreich | 87 |

3 Tabellenverzeichnis

| | |
|--|----|
| Tabelle 1: KMU Kriterien im Überblick..... | 13 |
| Tabelle 2: Schätzung der Kosten in Zusammenhang mit Unfällen und Krankheiten unselbstständiger Beschäftigter, 2012 | 33 |
| Tabelle 3: Vergleich Krankenentgelt und Krankengeld | 58 |
| Tabelle 4: EFZG (Entgeltfortzahlung) | 65 |
| Tabelle 5: AngG..... | 67 |
| Tabelle 6: Entgeltfortzahlung im europäischen Vergleich | 76 |
| Tabelle 7: Beitragssätze für angestellte Arbeitnehmer (in %) | 77 |
| Tabelle 8: Abgaben an Krankenkasse, Geringfügigkeitsgrenze | 82 |
| Tabelle 9: Abgaben an Krankenkasse, Höchstbemessungsgrundlage..... | 82 |
| Tabelle 10: Abgaben an Krankenkasse, Durchschnittseinkommen..... | 83 |
| Tabelle 11: Krankenstandskosten von 1 bis 7 Tagen pro Jahr | 84 |
| Tabelle 12: Kostenanteil der Krankenstandskosten - Abgaben an Krankenkasse.... | 85 |

4 Einleitung

Auf Grund der durch die Globalisierung eintretenden Konkurrenz und der immer höheren Abgaben an den Gesetzgeber sind die KMU`s an ihre Belastungsgrenze angelangt.

Laut Analysen des österreichischen Kreditforums bewegt sich die Geschäftserwartung der österreichischen KMU in den negativen Bereich. Die Umsatzentwicklung mittelständischer Firmen befindet sich aufgrund der allgemeinen globalen Wirtschaftsschwäche seit 2012 im Abwärtstrend, Tendenz weiter sinkend¹.

Der Personalstand ist aus ökonomischer Sicht besonders bei den klein- und mittleren Unternehmen ein sehr sensibler Bereich, da die Erträge der Betriebe von den Personalkosten stark abhängig sind und somit auf den Personalstand der KMUs wirken, diesen beeinflussen.

Ausfälle wie Krankheit, Unfälle und Fehlzeiten spielen in diesen kleinen Betrieben eine sehr große Rolle. Fehlzeiten können meist nur sehr schwer durch andere Mitarbeiter kompensiert werden. Es entstehen meist ungenutzte Kapazitäten, Lieferschwierigkeiten, Überstunden, Ersatzarbeitskräfte etc. Daher beeinträchtigen Ausfälle nicht nur die betriebliche Leistungsfähigkeit, Rentabilität und Wettbewerbsfähigkeit, sie können zu starken Umsatzeinbußen bis hin zur Insolvenz führen.

Vor allem krankheits- und unfallbedingte Ausfälle kommen KMU`s aufgrund der gesetzlich vorgeschriebenen Entgeltfortzahlungskosten teuer zu stehen. Dabei machen gerade die Ausfälle bzw. Fehlzeiten durch Krankheit den meisten Anteil aus.

¹ Vgl. Börse Express: Quo vadis KMU: Stimmungsbarometer dreht in negatives Terrain, URL: www.boerse-express.com/pages/1499597#cxrecs_s, Stand: 11.11.2014

5 Die Bedeutung der kleinen und mittleren Betriebe in der Wirtschaft

5.1 Definition klein und mittlerer Betrieb (KMU)

Die Europäische Kommission hat folgende Definition der kleinen und mittleren Unternehmen festgelegt, die von sämtlichen Mitgliedsländern der Europäischen Union Anwendung findet: Diese Empfehlung wurde im Mai 2003 veröffentlicht und ersetzte ab 1. Jänner 2005 die bis dahin gültige Empfehlung².

Die derzeit gültige Kommissionsempfehlung nennt insgesamt drei Kriterien für die Zuordnung der Unternehmen:

- Anzahl der MitarbeiterInnen
- Umsatz oder Bilanzsumme
- Eigenständigkeit

Anzahl der MitarbeiterInnen:

Ein Kennzeichen der Abgrenzung der KMUs ist die Anzahl der Beschäftigten. Laut Auslegung der Europäischen Kommission hat ein kleines und mittleres Unternehmen eine Anzahl von einer/einem MitarbeiterIn bis max. 249 MitarbeiterInnen. Innerhalb dieser Auslegung werden drei Unternehmensbezeichnungen definiert:

- Kleinstunternehmen mit bis zu 9
- Kleinunternehmen mit 10 bis 49 und
- Mittlere Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten

² Vgl. Wirtschaftskammer Österreich: Stabsabteilung Statistik: Klein- und Mittelbetriebe in Österreich – KMU Definition, URL: www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/ZahlenDatenFakten/KMU_Definition.html, Stand: 19.12.2013

Unternehmen mit mehr als 250 MitarbeiterInnen werden als Großunternehmen bezeichnet.

Als MitarbeiterInnenzahl (Jahresarbeitsseinheiten /JAE³) werden folgende berücksichtigt:

- Lohn - und GehaltsempfängerInnen;
- für das Unternehmen tätige Personen, die in einem Unterordnungsverhältnis zu diesem stehen und nach nationalem Recht zu diesem stehen und nach nationalem Recht ArbeitnehmerInnen gleichgestellt sind;
- mitarbeitende EigentümerInnen;
- TeilhaberInnen, die regelmäßig im Unternehmen mitarbeiten und Vorteile aus diesem ziehen.

Personen, die in der beruflichen Ausbildung stehen und Auszubildende, die einen Lehr- oder Berufsausbildungsvertrag haben, werden in der MitarbeiterInnenzahl nicht beachtet. Die Dauer des Mutterschafts- bzw. Elternurlaubs wird nicht mitgerechnet.

Umsatz und Bilanzsumme:

Finanzielle Kriterien werden in der Gliederung auf Grund von Umsatz und Bilanzsumme festgelegt, welche die Bedeutung und Leistung des Unternehmens berücksichtigt. Es wäre nicht zielführend, wenn Unternehmen nur anhand des Umsatzes oder der Bilanzsumme eingeteilt werden, da Handels- und Vertriebsunternehmen einen viel höheren Umsatz haben als Unternehmen in der Produktion oder Dienstleistungsunternehmen. Die Höhe des Umsatzes sollte immer

³ Definition JAE: Die Mitarbeiterzahl entspricht der Zahl der Jahresarbeitsseinheiten (JAE) d.h. der Zahl der Personen, die im betreffenden Unternehmen oder auf Rechnung des Unternehmens während des gesamten Berichtjahres einer Vollzeitbeschäftigung nachgegangen sind. Personen die nicht das ganze Jahr in diesem Betrieb gearbeitet haben oder nur einer Teilzeitbeschäftigung nachgegangen sind oder in Saisonarbeit beschäftigt waren, wird der jeweilige Bruchteil der JAE berechnet. Amtsblatt der Europäischen Kommission 20.05.2003 L124/36,
http://zit.co.at/fileadmin/user_upload/ZIT/Foerderungen/kmu_definition_der_Europaeischen_Kommission.pdf

mit der Bilanzsumme verknüpft werden, bei dem eines der genannten Kriterien von den KMU überschritten werden kann. Kleistunternehmen haben einen nicht höheren Umsatz von 2 Millionen Euro oder eine nicht höhere Jahresbilanzsumme von 10 Millionen Euro. Die Schwellenwerte für die Unterteilung der KMUs anhand der Jahresumsatzsumme betragen bei Kleinunternehmen maximal 10 Millionen Euro und bei mittleren Unternehmen maximal 50 Millionen Euro.

Eigenständigkeit:

Des Weiteren stellt das Kriterium der Eigenständigkeit des Unternehmens eine wesentliche Rolle. Ein KMU ist laut EU-Kommissionsempfehlung dann eigenständig (unabhängig), wenn weniger als 25% seines Kapitals oder seiner Stimmanteile im Besitz eines Unternehmens oder mehrerer Unternehmen gemeinsam sind. Dieser Wert kann in zwei Fällen überschritten werden.

1. Wenn das Unternehmen im Besitz von öffentlichen Beteiligungsgesellschaften, Risikokapitalgesellschaften, Universitäten oder Forschungszentren ohne Gewinnzweck oder institutionellen Anlegern ist und diese einzeln noch gemeinsam Kontrolle auf das Unternehmen ausüben.
2. Wenn das Unternehmen aufgrund seiner Kapitalstreuung berechtigterweise annehmen kann, dass es nicht zu 25% oder mehr seines Kapitals im Besitz eines Unternehmens oder mehrere Unternehmen gemeinsam ist.

Zusammengefasste Kriterien der KMU laut Definition der Europäischen Kommission⁴

| | Beschäftigte | Umsatz in Mio Euro | Bilanzsumme in Mio Euro | Eigenständigkeit |
|-------------------------|--------------|-----------------------|----------------------------|---|
| Kleinstunternehmen | <10 | ≤2 | ≤2 | Kapitalanteile oder Stimmrechte im Fremdbesitz <25% |
| Kleinunternehmen | <50 | ≤10 | ≤10 | |
| Mittlere Unternehmen | <250 | ≤50 | ≤43 | |
| Großunternehmen | Ab 250 | >50 | >43 | |

Tabelle 1: KMU Kriterien im Überblick

Für eine genaue Abgrenzung laut EU Empfehlung, müssten Daten von allen Kriterien vorliegen. In der Praxis ist das leider nicht möglich, daher ist eine Einteilung der KMU fast nur anhand der MitarbeiterInnenzahl möglich.

⁴ Wirtschaftskammer Österreich: Stabsabteilung Statistik: Klein- und Mittelbetriebe in Österreich – KMU Definition, URL: www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/ZahlenDatenFakten/KMU_Definition.html, Stand: 19.12.2013

5.2 Der Stellenwert der kleinen und mittleren Betriebe im Wirtschaftsraum Österreich und der Europäische Union

Die Bedeutung der Klein- und Mittelunternehmen in der Gesamtwirtschaft lag in der Vergangenheit, trotz zahlenmäßiger Überlegenheit meist hinter der der Großunternehmen und Konzerne. Seit den 1980er Jahren erhielten die KMUs immer mehr wirtschaftliche Bedeutung.

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bilden das Rückgrat der Unternehmenslandschaft und haben damit einen sehr großen Einfluss auf die Wirtschaftskultur. Das gilt für die gesamte Europäische Union und im Besonderen für Österreich, wo der unternehmerische Mittelstand sehr stark ausgeprägt ist.

Der Anteil der KMU lag bei allen Unternehmen in Europa im Jahr 2011 bei ca. 22 Millionen Betriebe das sind ca. 99,8%, Betriebe ab 250 Beschäftigte haben einen Anteil von 0,2%, (ca. 43.800 Betriebe). Die Gesamtzahl der Beschäftigten bei KMUs beträgt in Europa ca. 90,3 Millionen Menschen⁵.

Österreich ist traditionell im Wirtschaftsbereich kleinbetrieblich strukturiert. Der Anteil der KMU beträgt hier 99,7%. Laut Wirtschaftskammer Österreich waren im Jahr 2011 408.104 Unternehmen gemeldet, davon hatten⁶:

- 377.694 nur 1-9 Beschäftigte (das sind 92,3%)
- 25.449 10-49 Beschäftigte (6,2%)
- 4.961 50-249 Beschäftigte (1,2%)
- 1.090 250 und mehr (0,3%)

⁵ Vgl. Wirtschaftskammer Österreich: Eurostat, Strukturelle Unternehmensstatistik 2011, URL: http://wko.at/Statistik/KMU/SBS2011_EU-Vergleich.pdf, Stand: März 2014

⁶ Vgl. Wirtschaftskammer Österreich: Beschäftigungsstatistik 2011, Mittelstandsbericht 2012 Des Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, URL: www.bmfwf.gv.at/Unternehmen/UnternehmensUndKMU-Politik/Documents/Entwurf%20Mittelstandsbericht_%202012.pdf, Seite 195, ohne Zeitangabe

Die Anzahl der gesamten unselbstständig Beschäftigten in den KMUs in Österreich betrug 2011 ca. 1,78 Millionen Menschen, das sind ca. 68% aller Beschäftigten in Österreich. Diese mehr als 2/3 Beschäftigten erwirtschaften ca. 66% der Umsatzerlöse (Gesamtumsatzerlöse in Österreich 2011: ca. 630 Mrd. Euro) und ca. 61% der Bruttowertschöpfung (Gesamtbruttowertschöpfung in Österreich 2011: 161 Mrd. Euro).

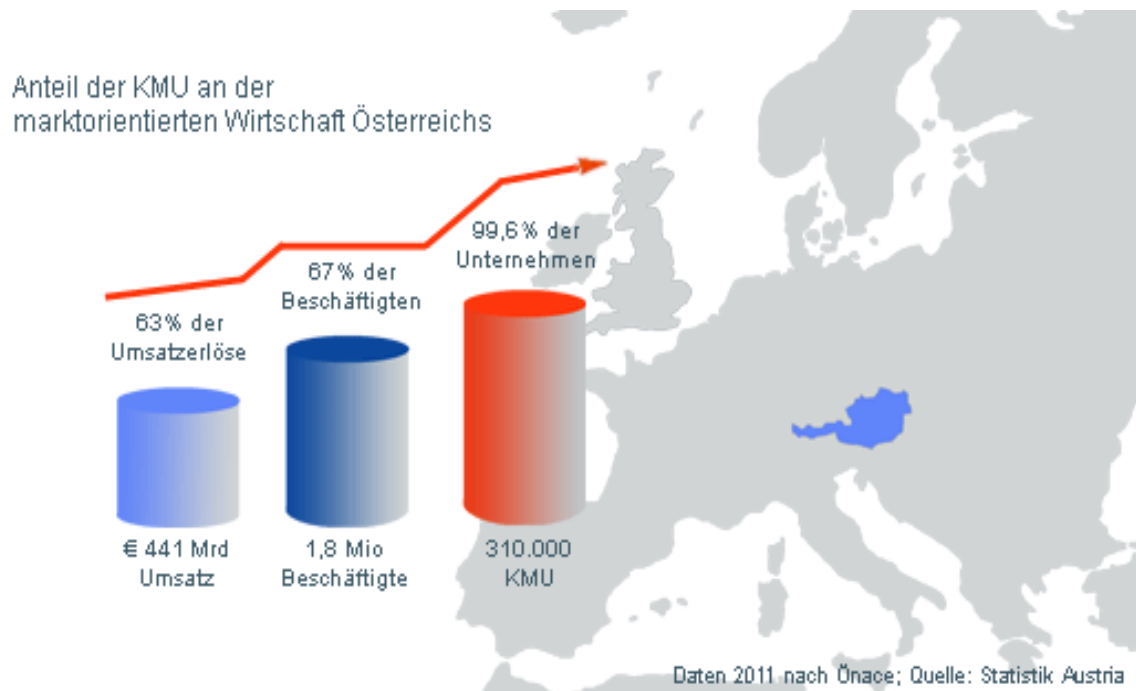


Abbildung 1: Anteil der KMU an der gesamten österreichischen Wirtschaft⁷

In Deutschland z.B. beträgt der Anteil der KMU rund 99,5% bei diesen Unternehmen sind ca. 62,5% (16,3 Millionen Menschen) beschäftigt. Diese erwirtschaften ca. 48,1% aller Umsätze (Gesamtumsatzerlöse in Deutschland 2011: ca. 5.569 Mrd. Euro)⁸.

Die Wirtschaftskraft der KMU in Österreich ist im Vergleich zu Deutschland um einiges höher.

⁷ Statistik Austria: KMU Forschung Austria, URL: <http://www.kmuforschung.ac.at/index.php/de/>, Stand: 2012

⁸ Wirtschaftskammer Österreich: Eurostat, Strukturelle Unternehmensstatistik 2011, URL: http://wko.at/Statistik/KMU/SBS2011_EU-Vergleich.pdf, Stand: März 2014

6 Krankenstand - Fehlzeit

6.1 Definition Krankenstand

Es gibt bei der Definition Krankenstand meist mehrerer Begriffe wie Gesundheit, Krankheit, Arbeitsunfähigkeit oder Absentismus. Nachfolgend werden diese Begriffe beschrieben und abgegrenzt. In der Literatur gibt es sehr viele unterschiedliche Definitionen, welche sich sehr schwer differenzieren lassen.

Gesundheit:

Es gibt einige Definitionen über Gesundheit, so bezeichnet der Philosoph Friedrich Nietzsche⁹ *Gesundheit als dasjenige Maß an Krankheit, das es einen Menschen noch erlaubt seinen wesentlichen Beschäftigungen nachzugehen.*

Oder der Soziologe Talcott Parsons¹⁰ beschreibt *Gesundheit als Zustand optimaler Leistungsfähigkeit eines Individuums, für die wirksame Erfüllung der Rollen und Aufgaben für die es sozialisiert (Sozialisation = Einordnungsprozess in die Gesellschaft, Normen- und Werteübernahme) worden ist.*

Als bekannteste aber auch umstrittenste Definition der Gesundheit gilt die der Weltgesundheitsorganisation (WHO):

„Gesundheit ist ein Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit und Gebrechen.“¹¹

Diese Definition beinhaltet aber nicht die Einzigartigkeit und die Lebenssituation jedes einzelnen Menschen. Ganzheitlich gesehen ist der Mensch niemals ganz gesund und auch niemals ganz krank.

⁹ Vgl. Friedrich Wilhelm Nietzsche (1844-1900): <http://www.friedrichnietzsche.de/>

¹⁰ Vgl. Talcott Parson (1902-1979): http://de.wikipedia.org/wiki/Talcott_Parsons

¹¹ Vgl. Medizin und Gesundheit: <http://www.global-foundation.de/medizin-wissenschaft/was-ist-gesundheit/>

Der Gesundheitswissenschaftler Klaus Hurrelmann versucht mit seiner Definition von Gesundheit die die Definition der WHO etwas zu konkretisieren, er sagt, Gesundheit sei ein

*„Zustand des objektiven und subjektiven Befindens einer Person, der gegeben ist, wenn diese Person sich in den physischen, psychischen und sozialen Bereichen ihrer Entwicklung im Einklang mit den eigenen Möglichkeiten und Zielvorstellungen und den jeweils gegebenen äußeren Lebensbedingungen befindet“.*¹²

Die Folge aus den unterschiedlichen Definitionen von Gesundheit ist, dass diese sehr allgemein formuliert werden und daher sehr schwer beweisend überprüfbar sind. Vor allem muss es eine Verbindung von körperlicher, sozialer und psychischer Gesundheit geben. Eine Einbeziehung von psychosomatischen Störungen wird leider außer Acht gelassen.¹³

Anhand des höheren Lebensstandards in unserer Gesellschaft haben sich die Lebensweise und Lebenserwartung verändert. Gesundheit hat in unserer Gesellschaft einen sehr hohen Stellenwert. Die heutige Medizin trägt sehr stark dazu bei, dass wir gesünder bleiben und länger leben. Der höhere Lebensstandard bewirkt aber leider auch eine Steigerung der Produktivität jedes einzelnen. Deshalb haben psychosomatische Krankheiten insbesondere depressiver Störungen sehr stark zugenommen¹⁴.

¹² Hurrelmann 1990: S 62

¹³ Vgl. Heinzl, L. (2007): Betriebliche Gesundheitsförderung in kleinen und mittleren Betrieben, S51

¹⁴ Vgl. Dr. med. Astrid Bühren: abuehren@t-online.de, Ärzteblatt.de, URL: <http://www.aerzteblatt.de/archiv/60149/Psychische-Erkrankungen-Alle-Fachgebiete-sind-gefordert>, Ausgabe: Mai 2008

Krankheit:

Krankheit [...] ist die Störung der Funktion eines Organs, der Psyche oder des gesamten Organismus¹⁵.

Krankheit steht im Gegensatz zur Gesundheit. Die Auslegung, wann jemand krank oder gesund ist, ist fließend und kann nicht immer genau diagnostiziert werden. Zudem ist die Sichtweise jedes einzelnen Menschen, ob er sich krank oder gesund fühlt, sehr unterschiedlich.

Dietmut Fick betrachtet die Krankheit psychologisch und soziologisch und beschreibt sie

wie folgt:

„Krankheit ist nicht nur eine objektive, organisch messbare Erscheinung, die von Außenstehenden wahrgenommen werden kann, sondern umfasst auch immer das subjektive Erleben des Kranken. – Diese Dichotomie des Krankheitsbegriffes führt zum einen dazu, dass das Krankheitsempfinden von Menschen oft nicht deckungsgleich mit dem Vorliegen von Krankheit im medizinischen Sinn ist, und zum anderen dazu, dass bislang noch kein allgemein gültiger Krankheitsbegriff entwickelt worden ist, sondern dass neben der Medizin auch andere Wissenschaften mit den ihnen eigenen Definitionsansätzen zum Krankheitsverständnis beitragen“¹⁶

Wolfgang Dür sagt wiederum, dass eine Krankheit aus dem Zusammenwirken von drei Formen bestehe. Aus

1. äußeren Einflüssen
2. dem individuellen Verhalten der Lebensstile und
3. der individuellen psychophysischen Auseinandersetzung

¹⁵ Wikipedia: Krankheit, URL: <http://de.wikipedia.org/wiki/Krankheit>, Stand: 27.01.2015

¹⁶ Fick 1993, S4

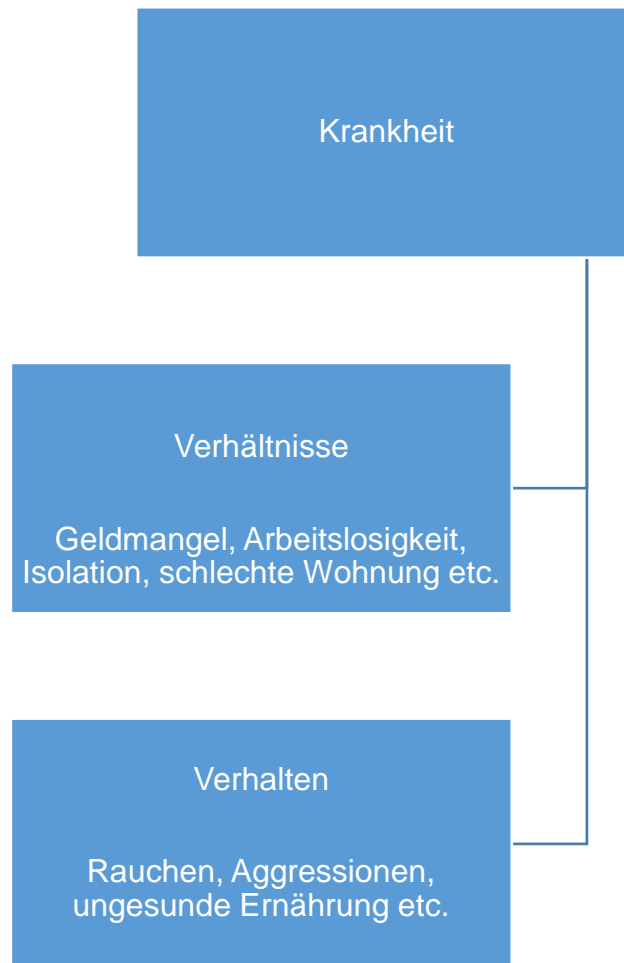


Abbildung 2: Komplexität von Verhältnissen und Verhalten¹⁷

Man kann erkennen, dass es sehr viele Faktoren wie Rauchen, Ernährung, soziales Umfeld, Arbeitslosigkeit usw. gibt, die in einem starken Verhältnis zur Krankheit stehen.

¹⁷ Vgl. Dür W. (2009) Was ist Gesundheit?

Von der Krankheit in den Krankenstand:

Genau betrachtet, ist Krankheit und Kranksein von sehr unterschiedlicher Bedeutung. In den arbeitsrechtlichen und sozialrechtlichen Gesetzen kann man keine Definition von Krankheit finden.

Das Kranksein wird abgeleitet von Krankheit. Das subjektive Empfinden einer Krankheit ist sehr unterschiedlich, nicht jeder Mensch bewertet eine Krankheit mit kranksein.

Krankheit führt nicht immer zu Arbeitsunfähigkeit (siehe Abbildung 3) und auch nicht zu krankheitsbedingter Abwesenheit. Die Entscheidung in den Krankenstand zu gehen hängt von vielen Faktoren, wie Schwere der Krankheit, soziales Umfeld, Ausbildungsstand, wirtschaftliche Lage uvm. ab.

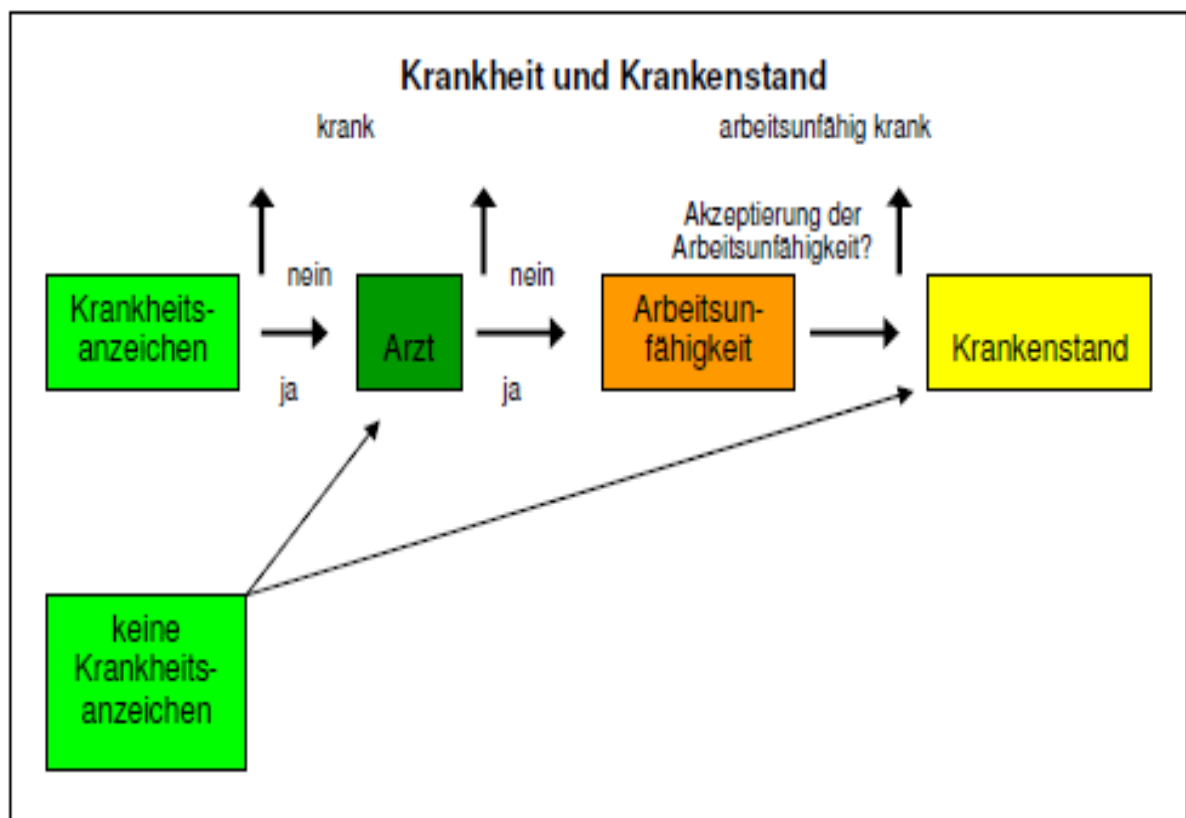


Abbildung 3: Von der Krankheit in den Krankenstand

Arbeitsunfähigkeit¹⁸:

„Arbeitsunfähig krank ist, wer nicht oder nur mit Gefahr einer Verschlimmerung seines Zustandes fähig ist, seiner, die Pflichtversicherung begründenden Beschäftigung nachzugehen. Diese Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit stellt grundsätzlich ein Arzt fest - er schreibt die Krankmeldung aus“¹⁹.

Der Begriff Arbeitsunfähigkeit ist sozialrechtlich und arbeitsrechtlich definiert, da es für den Arbeitsunfähigen eine materielle Sicherheit gibt. Diese Sicherheit wird durch das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) geregelt. Die Problematik der Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit spielt sich zwischen Arzt und Patient ab und ist stark vom Verhalten dieser abhängig. Eine rechtliche materielle Sicherheit gibt es also nur durch eine Bescheinigung (Krankmeldung) durch den behandelnden Arzt. Auf Grund dieser Regelungen ist es möglich, krank arbeiten zu gehen, weil die Person nicht zum Arzt geht oder weiterarbeitet, weil diese nicht weiß, dass sie krank ist oder weil die Person Angst vor einem Verlust des Arbeitsplatzes hat.

Ein großes Problem zudem stellt der Absentismus dar, bei dem die Person dem Arzt eine Krankheit vorspielt, obwohl sie diese nicht hat. Teilweise kann der Arzt nur sehr schwer feststellen, ob dies wirklich zutrifft und vielfach wird die Krankmeldung von einem der Person bekannten Arzt ausgestellt.

¹⁸ Arbeitsunfähigkeit bedeutet hier nur die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, durch andere Ursachen (z.B. Fernbleiben wegen einer familiären Angelegenheit) begründete Arbeitsunfähigkeit ist nicht Gegenstand dieser Begriffsdefinition (vgl. Fick 1993: 7).

¹⁹ KGKK: Sozialversicherung, leitungswesen@kgkk.at, Arbeitsunfähigkeit in Folge Krankheit, Wer ist arbeitsunfähig in Folge Krankheit? URL: <http://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/kgkkportal/content/contentWindow?action=2&viewmode=content&contentid=10007.698616>, Stand: 2014

Krankenstand:

Der Krankenstand wird als Teil des Überbegriffs „Fehlzeit“ verstanden. In allen Krankenkassen wird der Krankenstand (Fehlzeit) ausführlich behandelt. Der vom Arzt festgestellte Krankenstand ist rechtlich genau definiert, sodass der Patient eine Rechtssicherheit für die Entgeltfortzahlung hat und für den Erhalt seiner sozialen Verpflichtungen sorgen kann.

Die Krankenkassen definieren, dass *„der Krankenstand als prozentualer Anteil der Arbeitsunfähigkeitszeiten an den Versicherungszeiten berechnet wird“*²⁰.

Dabei ist es absolut gleichgültig, ob die Arbeitsunfähigkeit auf einen Arbeitsunfall (einschließlich Wegeunfall), eine Berufskrankheit, eine Erkrankung im eigentlichen Sinne oder auf einen häuslichen Unfall beruht²¹.

Der Krankenstand lässt sich als eine krankheits- oder behinderungsbedingte Arbeitsunfähigkeit und der Anteil der jeweils im Krankenstand befindlichen ArbeitnehmerInnen als Krankenstandsquote definieren²².

In vielen Unternehmen wird der Krankenstand in zwei Arten unterteilt:

a: Echter Krankenstand

„Echter“ Krankenstand ist nur zu jenem Teil beeinflussbar, der auf betriebliche Verursachungen zurückzuführen ist. Dies sind in erster Linie Arbeitsunfälle, in zweiter Linie Wegunfälle (wo die Firma bei Verursachung durch Dritte versuchen, den Lohnausfall refundiert zu erhalten).

²⁰ Vgl. Ortlieb 2003: S10; zit. n. Eberle et. al. 1996: S26

²¹ Vgl. Fick 1993: S10; zit. n. Stirn/Paul 1963:S12

²² Vgl. Noack 1997: S23

Das Risiko für Berufskrankheiten ist als eher gering einzustufen. Die Beeinflussbarkeit der betrieblich verursachten Krankenstände ist durch Präventivmaßnahmen möglich. Nicht unerheblichen Anteil am „echten“ Krankenstand haben die Sportunfälle, aber auch die Altersstruktur spielt hier eine wichtige Rolle, weil man hier von Langzeitkrankenständen spricht.

Die Höhe des „echten“ Krankenstandes ist nach Aussagen von Experten jener Wert, der sich in der Urlaubszeit ergibt. Im Urlaub ist nur der krank, der wirklich krank ist. Gibt man dazu noch einen Wert, der sich durch berufsbedingte bzw. jahreszeitbedingte Veranlassungen (Unfälle) ergibt, erhält man die „echte“ Krankenstandsrate²³.

b: Scheinkrankenstand

Die Ursachen des Scheinkrankenstandes sind vielgründig und liegen bei ArbeitnehmerInnen als auch bei ArbeitgeberInnen, wobei es große Wechselwirkungen gibt.

Die Hauptursachen bei den ArbeitnehmerInnenn sind:

- o Einstellung zum Krankenstand generell (Arbeitsethik),
- o Überforderung,
- o Frustventil und
- o Vorbereitung auf Jobausstieg.

Die Hauptursachen bei ArbeitgeberInnen sind:

- o Arbeitsklima,
- o Vorgesetztenverhalten,

²³ Vgl. Mayer 2000: S1f

- o Überforderung,
- o Kapazitätsausgleich,
- o Verplanung des Urlaubes und
- o Urlaubssperren²⁴

Daneben ist ein nicht unwesentlicher Aspekt die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Unternehmen bzw. generell, da bei schlechter Arbeitsmarktsituation das Krankenstandsverhalten besser ist, vielfach wird aber auch in der Krankheit gearbeitet, wodurch spätere höhere Dauerschäden die Folge sein können. In der Literatur spricht man von „Präsentismus“, d.h. wenn ArbeitnehmerInnen trotz Krankheit in die Arbeit gehen, weil die Angst um den Verlust des Arbeitsplatzes, großes Arbeitsvolumen, Pflichtgefühl, Angst vor beruflichen Nachteilen, Rücksicht auf KollegInnen, Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber und die Bewertung der Krankheit als Bagatellerkrankung im Vordergrund stehen²⁵.

Absentismus:

Der Absentismus wird auch, wie bereits erwähnt, als unechter Krankenstand bezeichnet.

Zu unterscheiden ist zwischen dem krankheitsbedingten und dem motivationsbedingten Krankenstand, wobei der Absentismus in den motivationsbedingten Krankenstand eingereiht wird.

„Der Absentismus ist die Abwesenheit vom Arbeitsplatz aufgrund besonderer Einstellungen und Motivationen ohne ein direktes Krankheitsbild, aber möglicherweise mit einer vorgeschobenen Krankheit.“²⁶

²⁴ Vgl. Mayer 2000: S2

²⁵ Vgl. Mayer 2000: S1ff, Vgl. auch Brandenburg/Nieder 2009: S16

²⁶ Ortlieb 2003: S11; zit. n. Salowsky 1991: S42

Weiters lässt sich Absentismus wie folgt definieren: *„Absentismus [...] liegt eine durch den einzelnen selbst zu treffende Entscheidung zugrunde, der Arbeit fernzubleiben. Meist ist damit auch eine gewisse Arbeitsunwilligkeit verbunden. Hier ist der „blaue Montag“ oder der „blaue Freitag“ einzuordnen, auch die Bummelei, das stundenweise Fernbleiben vom Arbeitsplatz, das verspätete Erscheinen oder das vorzeitige Verlassen des Arbeitsplatzes. Aber auch die Verlängerung des Urlaubs oder die sogenannte Brücke, das Fehlen zwischen Feiertagen und Wochenenden durch vorgeschobene Krankheit.“*²⁷

Absentismus wird auch als die Abwesenheit vom Arbeitsplatz aufgrund besonderer Einstellungen und Motivation dargelegt. Diese ist wiederum in zwei Teile zerlegbar:

1. Abhängigkeit von der Arbeitssituation (z.B. Arbeitsinhalt, Führungsstil, Konflikte, Konjunktur usw.) ohne direktes Krankheitsbild und
2. Abhängigkeit von der Lebenssituation (z.B. Persönlichkeitsstruktur, familiäre Verhältnisse, Arbeitsweg, Saison, Nebentätigkeit, gesellschaftliches Umfeld usw.).²⁸

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass all diese genannten Begriffe nicht immer präzise definieren und in einer konsistenten Weise gebraucht werden.²⁹ Das Problem dabei ist, dass es Unmengen an verschiedenen Definitionen gibt und dass man auf keinen Fall diese Begriffe vereinheitlichen kann, weil es für Verwirrung sorgen könnte. Außerdem besteht die Schwierigkeit darin, aus der Literatur das passende herauszugreifen, um einen sinngemäßen Kontext darstellen zu können.

²⁷ ebenda.: S11

²⁸ Vgl. Fick 1993: S11

²⁹ Vgl. Ortlieb 2003: S. 12

6.2 Definition Fehlzeit

Fehlzeiten sind „alle Zeiten, in denen ein Mitarbeiter fehlt, und auf die das Unternehmen einen Anspruch hat. Der Anspruch des Unternehmens wird geregelt durch den Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer. Dadurch wird die Sollarbeitszeit bestimmt und alles, was davon ausfällt, sind Fehlzeiten“³⁰ oder genauer definiert „alle Zeiten, in denen der Mitarbeiter wegen Krankheit, Unfall, Kur, Mutterschaft und aus persönlichen Gründen, deren Ursachen im privaten Bereich, oder in der Unzufriedenheit mit der Arbeit zu finden sind, seinen Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber nicht nachkommt oder nicht nachkommen kann.“³¹

Eine genaue Definition der Fehlzeiten trotz ihrer großen Bedeutung gibt es derzeit leider nicht. Die Studien und Publikationen, welche veröffentlicht werden, können leider nur selten verglichen werden, da diese Statistiken von unterschiedlichen Definitionen ausgehen und die Erhebungskategorien nicht offen gelegt werden.

Ausfallszeiten wie Tarifurlaub oder bezahlter Sonderurlaub werden von einigen Autoren berücksichtigt, andere wiederum lassen diese Zahlen in die Statistik nicht einfließen. Weiters werden unterschiedliche Erhebungsmethoden oder Erhebungskategorien angenommen, wie z.B. Abwesenheitstage oder Abwesenheitsfälle.

Aufgrund dieser Erhebungsunterschiede ist es leider schwer möglich, genaue und vergleichbare Aussagen (Statistiken) von Betrieben zu erfassen.

Die Fehlzeiten werden als so genannte Fehlzeitquoten erfasst.

Die Fehlzeitquote wird meist wie folgt errechnet:

$$\text{Fehlzeitquote in \%} = \frac{\text{Fehlzeittage Stunden}}{\text{Sollarbeitstage Stunden}} \times 100 \quad ^{32}$$

³⁰ Vgl. Nieder 2002: S. 241

³¹ Vgl. Salowsky 1983: S. 8

³² Vgl. Schanz 1992, S. 261

Fehlzeiten sollten subsumiert werden, bei denen der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft dem Unternehmen „nicht“ zur Verfügung steht. Anhand dieser Begriffsabgrenzung setzen sich Fehlzeiten aus krankheitsbedingter Abwesenheit sowie Abwesenheit aus anderen insbesondere motivationalen Gründen und auch aus Abwesenheiten, die dem Arbeitnehmer aus gesetzlichen Gründen zustehen.

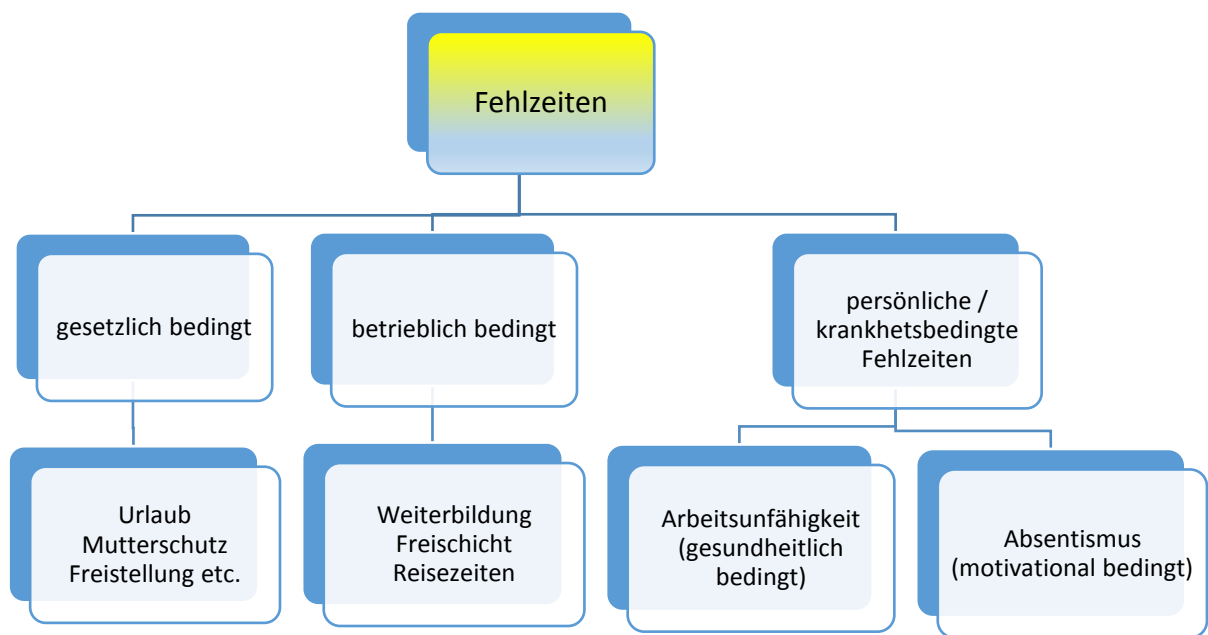


Abbildung 4: Überblick Fehlzeiten³³

³³ Vgl. Hilla/Tiller: 1996, S. 92

Fehlzeitarten:

Gieffers und Pohlen unterteilen Fehlzeiten in drei Arten³⁴:

Unvermeidbare, unbeeinflussbare Fehlzeiten: z.B.: bezahlte Feiertage, größere Krankheit, militärischer Wiederholungsdienst u.a.

Teilweise vermeidbare – beeinflussbare Fehlzeiten: z.B.: Abwesenheit wegen Unfall, Abwesenheit durch kurze bzw. mittlere Krankheit, psychosomatische Erkrankung, unbezahlter Sonderurlaub, Verspätung, Pausenüberziehung u.a.

Ganz vermeidbare – beeinflussbare Fehlzeiten: z.B.: betriebliche Fort- bzw. Ausbildung, Betrieblicher Sonderurlaub, betriebliche Feiern u.a.

Einflussgrößen

Weiters sind auch Einflussgrößen wie externe, betriebliche und persönliche Einflüsse auf die Fehlzeiten zu berücksichtigen.

Externe Einflüsse:

Die Gesellschaft mit den veränderten Wertvorstellungen und einem gestiegenen Gesundheitsbewusstsein hat sich in ihrer Erwerbstätigkeit verändert. Der Lebensstandard hat sich erhöht und der gesündere Lebensstil ist gestiegen. Weiters hat sich der Anteil der Erwerbstätigen im produktiven Bereich verringert und der Anteil an Dienstleistungen hat zugenommen.

Ein weiterer Faktor besteht in der Veränderung der Gesetzesgebung wie z.B. Arbeitszeitgesetz, Arbeitsstättenverordnung oder Entgeltfortzahlung.

³⁴ Vgl. Gieffers/Pohlen: 1983, S. 14

Durch die aktuelle Wirtschaftslage wird der Druck auf den Arbeitnehmer erhöht. Die hohen Anforderungen und die Angst vor Arbeitslosigkeit haben einen großen Einfluss auf die Fehlzeiten.

Klimatische Bedingungen bei Jahreszeitenwechsel zählen auch zu den externen Einflussgrößen. Im Februar und März bzw. Oktober und November steigen die Fehlzeiten.³⁵

Betriebliche Einflüsse:

Sind laut Schumacher³⁶ Betriebsgröße, die Personalpolitik, die Arbeitszeit, die Bezahlung, die Art der Tätigkeit, die Arbeitsplatzumgebung, das Arbeitsklima und der Führungsstil.

Je größer das Unternehmen ist, umso mehr Fehlzeiten gibt es. Wenn die Betriebsgröße über 1.000 Beschäftigte steigt, dann gehen die Fehlzeiten zurück, dies ist darauf zurückzuführen, dass große Betriebe mehr für die MitarbeiterInnen im Bereich Gesundheit und Arbeitsklima machen.³⁷

Bei der Personalpolitik ist zu erkennen, dass MitarbeiterInnen, die Fort- und Weiterbildungen in Anspruch nehmen, geringere Fehlzeiten aufweisen. Wenn MitarbeiterInnen stärker in die Organisation eingebunden und informiert sind, dann belegen Studien, dass die Fehlzeiten ebenfalls geringer sind.³⁸

Weiters wirkt sich eine flexible Arbeitszeit auch positiv auf die Fehlzeiten aus. Wenn der Arbeitnehmer seine beruflichen und privaten Zeiten flexibler einteilen kann, begünstigt dies das Wohlbefinden und somit sind die Fehlzeiten ebenfalls geringer.³⁹

Die Bezahlung der Mitarbeiter kann in keinen Zusammenhang mit den Fehlzeiten gebracht werden. Das Arbeitsentgelt ist meist mit dem Ausbildungsstand gekoppelt, wobei es zu untersuchen gilt, wie sich der Zusammenhang zwischen Ausbildungsstand, Bezahlung und Fehlzeiten verhält.⁴⁰

³⁵ Vgl. Pohen/Esner: 1995, S. 183

³⁶ Vgl. Schumacher: 1994, S. 215

³⁷ Vgl. Schellenberg: 2008, S. 145

³⁸ Vgl. Schuhmacher: 1994, S. 45

³⁹ Vgl. Schellenberg: 2008, S. 125

⁴⁰ Vgl. Schumacher: 1994, S. 88

Die Art der Arbeit bestimmt meist die berufliche Stellung und die Qualifikation. Je höher die Qualifikation ist, desto weniger Fehlzeiten sind zu verzeichnen.⁴¹

Einen hohen Anteil auf den Gesundheitszustand des Arbeitnehmers hat die Arbeitsplatzumgebung, zum Beispiel die Ergonomie am Arbeitsplatz wie Stühle, Tische, technische Hilfsmittel; Sauberkeit, Lärm, Luft, Strahlung, Beleuchtung oder das allgemeine Ambiente uvm..⁴²

Weitere Einflüsse wie das Arbeitsklima und der Führungsstil sind maßgebend für die Höhe von Fehlzeiten. Ein ruhiger, vertrauensvoller bis freundschaftlicher Führungsstil bewirkt, dass sich die MitarbeiterInnen wohlfühlen und weniger krank werden. Das gesamte Arbeitsklima zwischen den KollegenInnen und der/dem Vorgesetzten wirkt sich ebenfalls stark auf die Fehlzeitenquote aus. Aus Untersuchungen wurde festgestellt, dass aber aufgrund von zu engem Kontakt der Führung zur/zum ArbeitnehmerIn die Fehlzeiten wiederum erhöhen, da sich diese nicht richtig entfalten können. Sie spüren immer den Druck und die Einengung der/des Vorgesetzten.⁴³

Persönliche Einflüsse:

Diese können sozialgeographisch und auch privat sein. Das wären unter anderem familiäre Situationen, Wohnverhältnisse, Geschlecht, fachliche Qualifikation und Lebensalter.⁴⁴

Bei familiären Situationen ist es oft möglich, dass diese sich schlecht mit der Arbeit vereinbaren lassen, dies führt auch zu höheren Fehlzeiten.⁴⁵

Die Wohnsituation bestimmt auch das Wohlbefinden des Arbeitnehmers. Aus Untersuchungen wurde festgestellt, dass sich die Fehlzeiten auf Grund von schlechten Wohnverhältnissen ebenfalls erhöhen.⁴⁶

⁴¹ Vgl. Ulrich: 1979, S. 125

⁴² Vgl. Schellenberg: 2008, S. 148

⁴³ Vgl. Schumacher: 1994, S. 122

⁴⁴ Vgl. Pohen/Esner: 1995, S. 155

⁴⁵ Vgl. Schuhmacher: 1994, S. 128

⁴⁶ Vgl. Pohen/Esner: 1995, S. 158

Laut Statistik sind Frauen öfters und auch länger krank als Männer. Dies ist auch gegeben, da Frauen Kinder bekommen und diese pflegen. Frauen ohne Kinder haben weniger Fehlzeiten.⁴⁷

Bei der Qualifikation der Mitarbeiter besteht eine Zunahme der Fehlzeiten von höherer zu niederer Qualifikation. Höher qualifizierte Arbeitnehmer können sich mehr mit dem Betrieb identifizieren und das Verantwortungsbewusstsein ist auch höher ausgeprägt.

Ältere Arbeitnehmer haben mehr Fehlzeiten als jüngere. Die Ursachen liegen darin, dass durch ein höheres Alter die Anfälligkeit für Krankheiten größer ist und die Belastbarkeit und Anpassungsfähigkeit am Arbeitsplatz abnimmt.⁴⁸

⁴⁷ Vgl. Ulrich: 1979, S. 155

⁴⁸ Vgl. Schumacher, 1994 S. 133ff

6.3 Statistik – Krankenstand und Fehlzeit

Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich

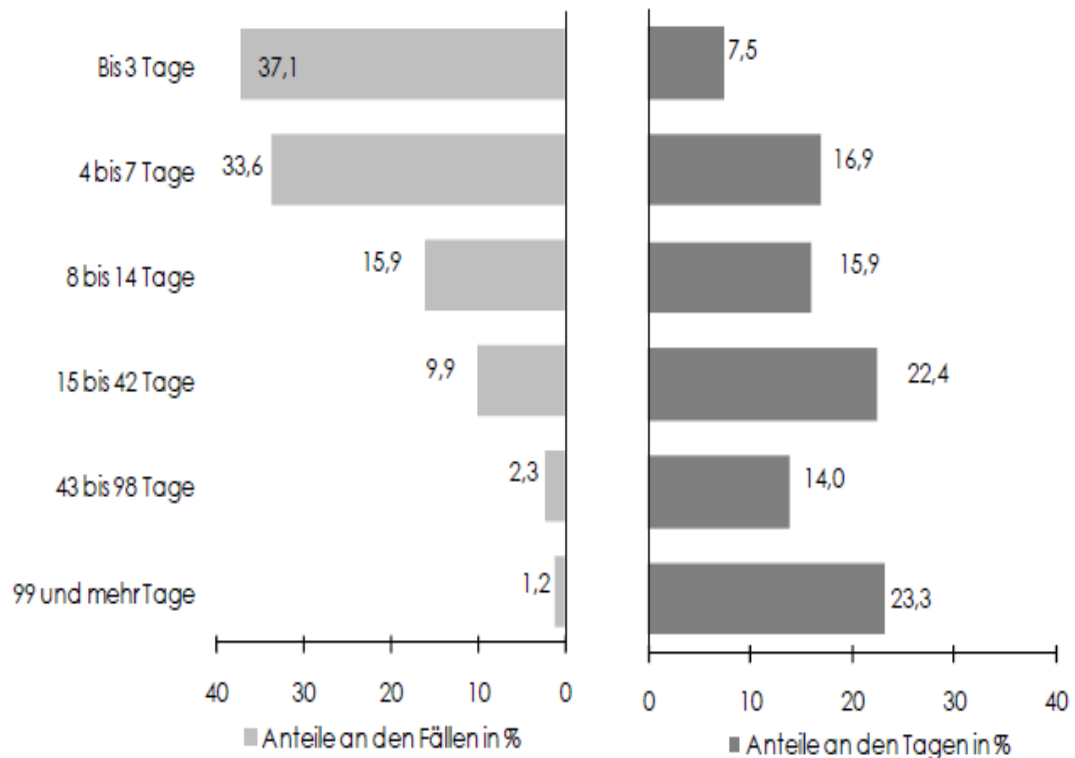


Abbildung 4: Krankenstandsfälle und –tage nach Dauer, unselbstständig Beschäftigte⁴⁹

In Österreich erreichen die Krankenstände ihr bisher niedrigstes Niveau. Die durchschnittliche Dauer der Fehlzeiten hat sich verringert, vor allem bei den Verletzungen bzw. Unfällen wurde eine deutliche Verringerung festgestellt, wobei bei den psychischen Erkrankungen die Fehlzeitenanzahl stieg.

⁴⁹ Vgl. WIFO: https://www.wko.at/Content.Node/iv/presse/wkoe_presse/presseaussendungen/Fehlzeitenreport_2014.pdf

Laut Krankenstandsstatistik im Jahre 2006 wiesen die ArbeitnehmerInnen in ganz Österreich 34 Mio. Krankenstandstage auf. Dies entspricht einem Verlust von 3,2% der Jahresarbeitszeit. Der Krankenstand bzw. die Fehlzeiten sind daher ein erheblicher Kostenfaktor der österreichischen Volkswirtschaft.

| | Mio. EUR | In % des BIP |
|--|--------------|--------------|
| Volks- und betriebswirtschaftliche Kosten | bis zu 8.648 | bis zu 2,7 |
| Direkte Kosten (direkte Zahlungen) ^{a)} | 3.248 | 1,0 |
| Indirekte Kosten(Wertschöpfungsverluste) ^{b)} | bis zu 5.400 | bis zu 1,7 |
| Gesundheitsaufgaben ^{c)} | 7.782 | 2,5 |
| Direkte öffentliche Kosten | 5.919 | 1,9 |
| Direkte private Kosten | 1.863 | 0,6 |

Tabelle 2: Schätzung der Kosten in Zusammenhang mit Unfällen und Krankheiten unselbstständiger Beschäftigter, 2012 ⁵⁰

⁵⁰ Ebenda: Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz/Statistik Austria, ESSOSS-Datenbank; Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger; WIFO-Berechnungen, für eine detaillierte Erläuterung siehe *Leoni -Biffi -Guger (2008A)*. -^{a)} Entgeltfortzahlungen und Krankengeldzahlungen. -^{b)} Auf Basis der Annahme, dass sich etwa ein Viertel bis zur Hälfte des krankenstandsbedingten Verlusts an Jahresarbeitszeit in Form von Wertschöpfungsverlusten und anderen Nicht-Lohn-Kosten niederschlägt. -^{c)} Auf Basis einer Zuordnung der Kosten im Gesundheitssystem auf die unselbstständig Beschäftigten

Entwicklung der Krankenstände

Seit dem Jahr 2000 sind die Krankenstände zurückgegangen, 2006 hatten die Arbeitnehmer im Durchschnitt 11,5 Tage Krankenstand. Das ist bisher der tiefste Wert. Diese Verringerung muss aber mit Vorsicht interpretiert werden, da dies mehrere Ursachen hat, wie z.B. Wandlung von der Sachgütererzeugung zu mehr Dienstleistungen, Verstärkung bzw. Erhöhung von Technologien (Arbeitserleichterung durch Maschinen), Entwicklung des Arbeitsmarktes mit der Verfestigung der Arbeitslosen. Diese Faktoren spielen heute eine größere Rolle als vor Jahren.

Diese Rückläufigkeit ist aber nicht nur auf das bessere Gesundheitssystem zurückzuführen, sondern auch zu einem erheblichen Teil auf die Angst der ArbeitnehmerInnen auch krank arbeiten zu gehen, um den Arbeitsplatz nicht verliert.

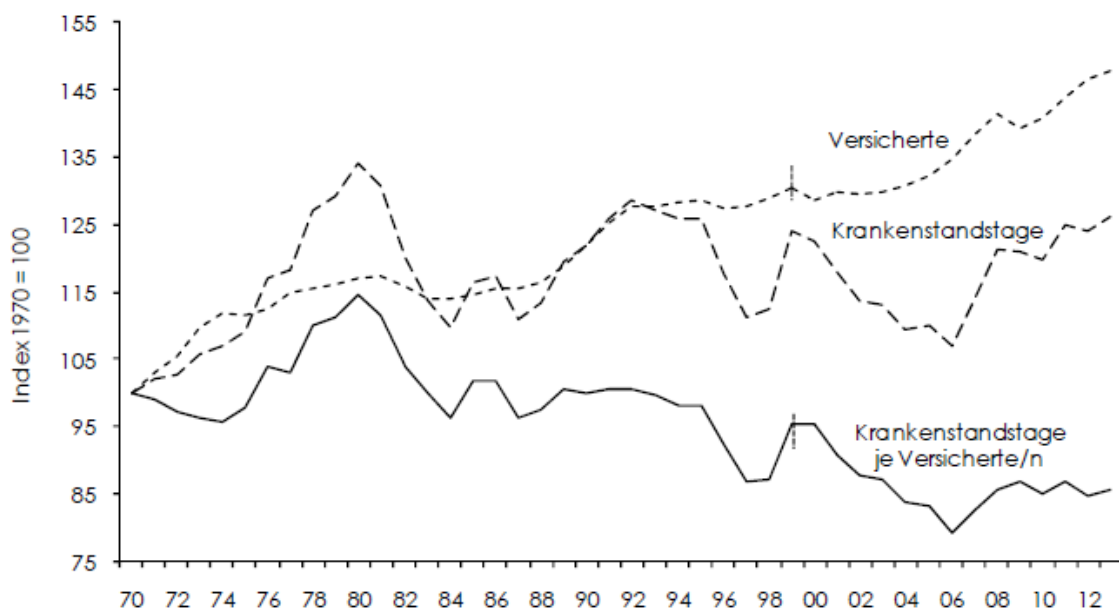


Abbildung 5: Entwicklung des Krankenstandstage und der Versicherten sowie der Krankenstandstage je Versicherte/n⁵¹

⁵¹Vgl. ebenda: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen. Anmerkung: Durch die Umstellung der Versichertenzenzahlen in der

Die Entwicklung der Fehlzeiten kann anhand der Krankenstandsquote, die ein Betrag für den Verlust an Arbeitstagen im Jahresverlauf darstellt, veranschaulicht werden. Die Krankenstandsquote entspricht dem Quotienten aus der Summe der Krankenstandstage im Jahr und dem Arbeitsvolumen der Versicherten im Jahresdurchschnitt. Die Berechnung des Arbeitsvolumens erfolgt auf der Basis eines 365-Tages-Arbeitsjahres.

Die Krankenstandsquote in der österreichischen Wirtschaft betrug im Jahr 1970 4,2 % und 2013 3,5%.

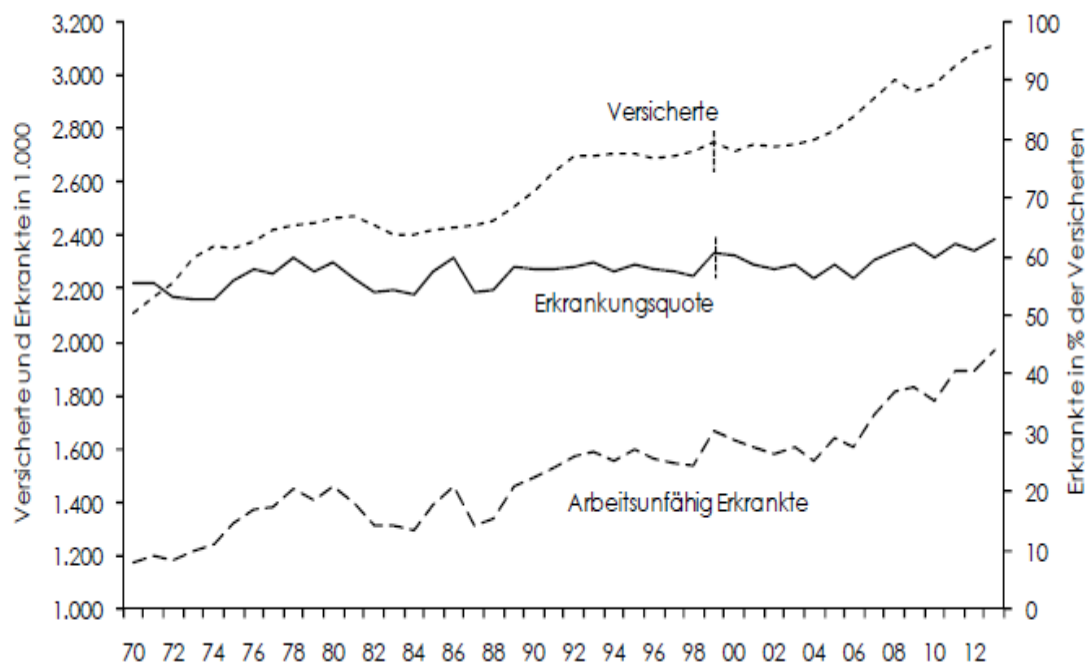


Abbildung 6: Anteil der Erkrankten an den Versicherten.⁵²

Krankenstandsstatistik kommt es in den betroffenen Datenreihen zwischen 1999 und 2000 zu einem geringfügigen statistischen Bruch.

⁵² Ebenda: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen. Anmerkung: Durch die Umstellung der Versichertenzahlen in der *Krankenstandsstatistik* kommt es in den betroffenen Datenreihen zwischen 1999 und 2000 zu einem geringfügigen statistischen Bruch

Entwicklung der Kurzkrankenstände:

Anhand von Statistiken kann man zwei Trends beobachten. Die Anzahl der Kurzkrankenstände (Krankenstände bis zu 3 Tagen) nimmt kontinuierlich zu, 1970 betrug die Quote 9%, 1980 11,2%, 1990 bereits 18,6% und 2007 schon 32%. In den weiteren Jahren hielt der Aufwärtstrend ungebrochen an, zwischen 2008 und 2013 stieg die Quote von 35,8% auf 46,9% an. Zwischen ArbeiterInnen und Angestellten ist wie aus unten angeführter Abbildung nur ein geringer Unterschied festzustellen.

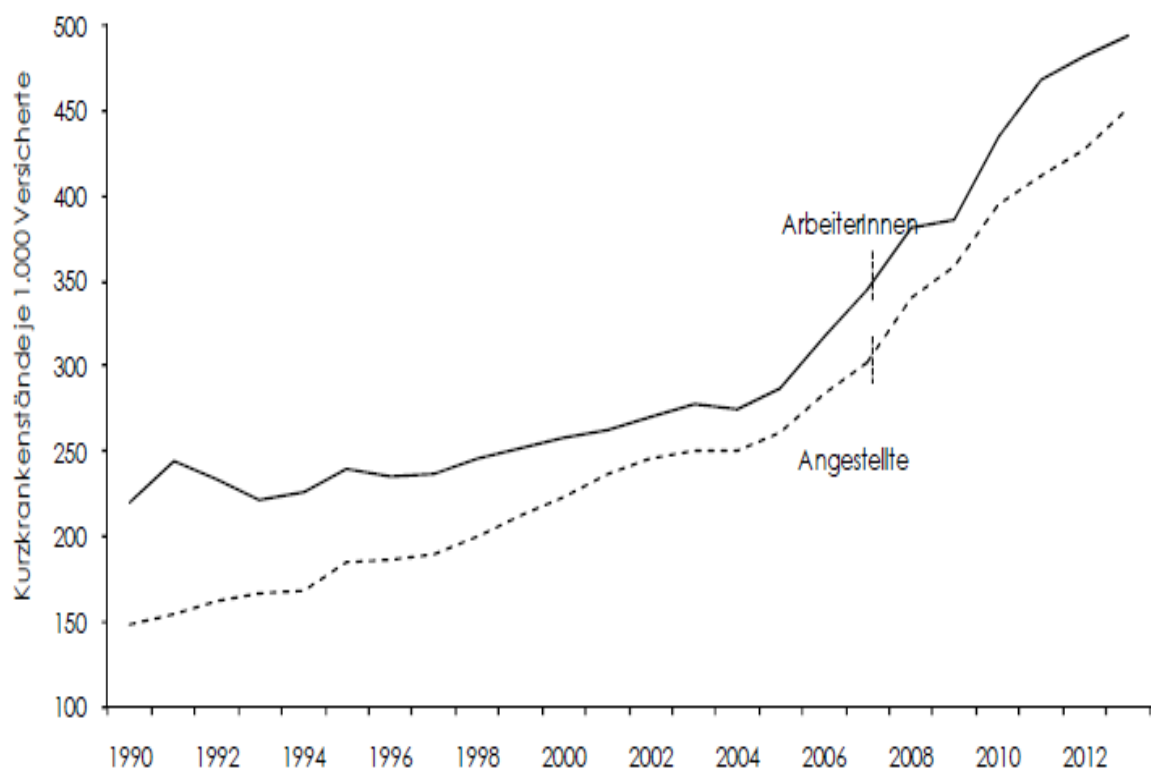


Abbildung 7: Entwicklung der Kurzkrankenstände nach Stellung im Beruf⁵³

⁵³ Ebenda: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen. Anmerkung: Durch die Umstellung der Versichertenzahlen in der *Krankenstandsstatistik* kommt es in den Datenreihen zwischen 2007 und 2008 zu einem geringfügigen statistischen Bruch

7 System der gesetzlichen Krankenversicherungen

7.1 Geschichte der Krankenversicherung

Im Jahr 1889 entstand in Österreich die gesetzliche Krankenversicherung. Das Krankenversicherungsgesetz trat am 01. August 1889 in Kraft. Der Geltungsbereich bezog sich auf alle in Industrie und Gewerbe beschäftigten Arbeiter und Lehrlinge. Das Gesetz regelte in erster Linie die Bestimmungen für die ärztliche Hilfe und das Krankengeld. Das Krankengeld wurde mit 60% des Tageslohnes eines ortsüblichen Arbeiters bemessen. Es wurde dabei keine Rücksicht auf den tatsächlichen Verdienst der Einzelnen genommen. Die Dauer des Krankengeldbezuges sowie die ärztlichen Behandlungen wurden auf eine Zeit von 20 Wochen begrenzt. Die ärztlichen Untersuchungen beinhalteten jedoch keine Zahnbehandlungen.⁵⁴

Durch den Einmarsch der deutschen Truppen, zur Besetzung Österreichs, wurde das österreichische Recht durch reichsrechtliche Vorschriften ersetzt. Mit 1. Jänner 1939 trat die „Reichsversicherungsordnung“ in Kraft und regelte erstmals auch die Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversicherung für ArbeiterInnen. Jedoch wurde die Selbstverwaltung abgeschafft und eine Organisation nach deutschem Muster nach dem „Führerprinzip“ eingeführt. Die wichtigste Maßnahme nach der Wiedererrichtung der Republik Österreich war die Selbstverwaltung. Das Bundesministerium für soziale Verwaltung erarbeitete gemeinsam mit dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger den Entwurf eines Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG).⁵⁵

⁵⁴ Vgl. Christa Marischka: VÖGB/AK-Skripten, Sozialrecht, Krankenversicherung I, Allgemeiner Teil, S 3, Geschichte der Krankenversicherung in Österreich, URL: http://www.voegb.at/cms/S08/S08_4.1.2.a/1342534391711/service/skripten-und-broschueren/sozialrecht/sr-07-krankenversicherung-i, Stand: Jänner 2014

⁵⁵ Vgl. KGKK: oeffentlichkeitsarbeit@kgkk.at, Geschichtlicher Rückblick, Krankenversicherung 1888, URL: <http://www.kgkk.at/portal27/portal/kgkkportal/content/contentWindow?contentid=10007.698706&action=2&viewmode=content>, Stand: 2014

7.1.1 Sozial rechtliche Entwicklungen

Sozialrechtliche Entwicklung von 1889 - 1945

1889 - Gesetz betreffend die Krankenversicherung der Arbeiter
Gesetz betreffend die Unfallversicherung der Arbeiter

1909 - Pensionsversicherungsgesetz für Privatangestellte

1920 - Arbeitslosenversicherungsgesetz
Gesetz betreffend die Krankenversicherung der Staatsbediensteten

1926 - Angestelltenversicherungsgesetz Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung
für Privatangestellte
Notariatsversicherungsgesetz Pensionsversicherung für
Notare und Notariatsanwärter

1927 - Arbeiterversicherungsgesetz
Kranken- und Unfallversicherung für gewerbliche Arbeiter
(Pensionsversicherung nicht in Kraft getreten)

1928 - Landarbeiterversicherungsgesetz
Kranken- und Unfallversicherung für Landarbeiter (Pensionsversicherung nicht
in Kraft getreten)

1935 - Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz
Zusammenfassung der gesamten Sozialversicherung der Unselbständigen
(jedoch ohne Bundesbedienstete, Eisenbahner, Land- und Forstarbeiter)

1939 - Einführung des dt. Sozialversicherungsrechtes Pensionsversicherung für
Arbeiter durch die Reichsversicherungsordnung (RVO)

Sozialrechtliche Entwicklung in der 2. Republik

1947 - Sozialversicherungs-Überleitungsgesetz und Wiedereinführung der Selbstverwaltung

1948 - Gründung des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger

1953 - Handelskammeraltersunterstützungsgesetz (Altersversorgung für Gewerbetreibende)

1956 - Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (Ablöse der reichsrechtlichen Bestimmungen, Zusammenfassung und Neuordnung der Sozialversicherung der Unselbständigen)

1958 - Gewerbliches Selbständigen-Pensionsversicherungsgesetz
Landwirtschaftliches Zuschussrentenversicherungsgesetz
Künstler-Sozialversicherungsgesetz

1961 - Auslandsrentenübernahmegesetz

1965 - Bauern-Krankenversicherungsgesetz
Pensionsanpassungsgesetz, Wertsicherung der Pensionen und Renten

1966 - Gewerbliches Selbständigen-Krankenversicherungsgesetz

1967 - Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz

1970/71 - Bauernpensionsversicherungsgesetz

1972 - Notarversicherungsgesetz

1973 - Sonderunterstützungsgesetz

1974 - Entgeltfortzahlungsgesetz (für erkrankte Arbeiter)

1977 - Arbeitslosenversicherungsgesetz

1979 - Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG)

Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG)

Sozialversicherung freiberuflich selbstständig Erwerbstätiger (FSVG)

1981 - Schutzmaßnahmen für Nachtschichtschwerarbeiter (NSchG)

1987 - Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz

1993 - Bundespflegegeldgesetz (Einführung eines 7-stufigen Pflegegeldes)

1994 - Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz

1996 - Sozialversicherungs-Ergänzungsgesetz

1997 - Karenzgeldgesetz

1999 - In-Vitro-Fertilisation-Fonds-Gesetz

2000 - Neugründungsförderungsgesetz

2001 - Künstlersozialversicherungs-Beitragsförderungsgesetz

Sozialversicherungs-Währungs-Umstellungs-Begleitgesetz

2002 - Kinderbetreuungsgeldgesetz⁵⁶

⁵⁶ Vgl. Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger: presse@hvb.sozvers.at, Österreichische Sozialversicherung, Hauptverband, Archiv, Sozialrechtliche Entwicklung und Sozialrechtliche Entwicklung in der 2. Republik, URL:
<http://www.hauptverband.at/portal27/portal/hvbportal/content/contentWindow?contentid=10007.693851&action=2>, Stand: 01. Februar 2014

7.2 Rechtsgrundlage in Österreich

Das Solidaritätsprinzip ist der Grundstein der gesetzlichen Krankenversicherung. Solidarität bedeutet Gleichberechtigung zwischen Gesunden und Kranken, Jungen und Alten, Alleinstehenden und kinderreichen Familien, besser und schlechter Verdienenden, Erwerbstätigen und Pensionisten. Die Versicherung darf zu keiner Zeit in Bezug auf Risiko, Altersgrenze oder auf Grund von zu hohen Leistungen wegfallen.

Jede/jeder Versicherte hat dieselben Ansprüche und selben Rechte auf Heilung, Schmerzlinderung, Besserung seines Zustandes, medizinische Versorgung mit allen erforderlichen Untersuchungen oder Behandlungen, unabhängig von Verdienst oder Beitragszahlungen.

Die Basis eines sozialen demokratischen Landes ist soziale Sicherheit. Sie ist das Fundament für Stabilität und Wohlstand. Gesetzliche Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung decken dabei den größten Bereich ab. Unter anderem wichtig für dieses funktionierende soziale System sind die Arbeitslosenversicherung, die Sozialhilfe sowie die staatliche Versorgung (Kriegsopferversorgung, Pflegeversorgung, Versorgung von Verbrechensoffer usw.) zur Absicherung der Grundbedürfnisse aller gesellschaftlichen Mitglieder.⁵⁷

⁵⁷ Vgl. KGKK: oeffentlichkeitsarbeit@kgkk.at, Solidarität allgemein, Solidaritätsprinzip, Soziale Sicherheit, URL: <http://www.kgkk.at/portal27/portal/kgkkportal/content/contentWindow?contentid=10007.698711&action=2&viewmode=content>, Stand: 2014

Die Vorschriften für Angestellte und ArbeiterInnen wird in nachfolgenden Gesetzen geregelt:

- ABGB – Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch
- ASVG – Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
- AngG – Angestellten Gesetz
- EFZG – Entgeltfortzahlungsgesetz
- ASchG– ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
- APSG– Arbeitsplatzsicherungsgesetz
- Und weitere Gesetze

ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn zahlen Sozialversicherungsbeiträge, die prozentual vom Gehalt bemessen werden. Oftmals reichen die Beitragszahlung nicht aus, in diesem Fall tritt der Staat ein und leistet Zuschüsse, wie z.B. bei der Pensionsversicherung. In allen Gesetzen ist eine Ausfallshaftung seitens der Republik Österreich für alle Sozialversicherungsträger (PVA, SVB etc.) vorgesehen.

7.3 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)

Im Jahr 1956 ist das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz in Kraft getreten. Durch dieses Gesetz wurde der Leistungsbereich wesentlich erweitert und das Krankenversicherungswesen für unselbstständige Erwerbstätige einer einheitlichen Regelung unterworfen.⁵⁸

Das ab 01. Jänner 1956 geltende ASVG löste die Sozialversicherung und alle geltenden Gesetze ab. Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung für Arbeiter und Angestellte in Industrie, Bergbau, Gewerbe, Handel, Verkehr und der Land- und Forstwirtschaft wurden in diesem Gesetz zusammengefasst. Auch die Regelung der Krankenversicherung der Pensionisten fällt unter diesen Geltungsbereich. Einige Sondersicherungsgesetze blieben außerhalb des ASVG bestehen. Das ASVG gliedert sich in zehn Teile. Durch die fortschreitenden gesellschafts- und sozialpolitischen Entwicklungen wurden zahlreiche Änderungen und Gesetzesnovellen angepasst.⁵⁹

Das Bauern-Krankenversicherungsgesetz trat 1965 in Kraft, dadurch wurde die erste gesetzliche Krankenversicherung für alle selbstständigen erwerbstätigen Personen in der Land- und Forstwirtschaft geschaffen.

Seit 1966 gibt es eine gesetzliche Krankenversicherung für Gewerbetreibende und seit 1979 ist diese im Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) geregelt.⁶⁰

⁵⁸ Vgl. Christa Marischka: VÖGB/AK-Skripten, Sozialrecht, Krankenversicherung I, Allgemeiner Teil, S 3, Geschichte der Krankenversicherung in Österreich, URL: http://www.voegb.at/cms/S08/S08_4.1.2.a/1342534391711/service/skripten-und-broschueren/sozialrecht/sr-07-krankenversicherung-i, Stand: Jänner 2014

⁵⁹ Vgl. KGKK: oeffentlichkeitsarbeit@kgkk.at, Geschichtlicher Rückblick, Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), URL: <http://www.kgkk.at/portal27/portal/kgkkportal/content/contentWindow?contentid=10007.698706&action=2&viewmode=content>, Stand: 2014

⁶⁰ Vgl. Christa Marischka: VÖGB/AK-Skripten, Sozialrecht, Krankenversicherung I, Allgemeiner Teil, S 3, Geschichte der Krankenversicherung in Österreich, URL: http://www.voegb.at/cms/S08/S08_4.1.2.a/1342534391711/service/skripten-und-broschueren/sozialrecht/sr-07-krankenversicherung-i, Stand: Jänner 2014

7.3.1 Gesetzesauszüge aus demASVG

ERSTER TEIL
Allgemeine Bestimmungen
ABSCHNITT I
Geltungsbereich
GeltungsbereichAllgemein

§ 1.

Dieses Bundesgesetz regelt die Allgemeine Sozialversicherung im Inland beschäftigter Personen einschließlich der den Dienstnehmern nach Maßgabe dieses Bundesgesetzes gleichgestellten selbständig Erwerbstätigen und die Krankenversicherung der Pensionisten aus der Allgemeinen Sozialversicherung.

Umfang der Allgemeinen Sozialversicherung

§ 2.

(1) Die Allgemeine Sozialversicherung umfasst die Krankenversicherung, die Unfallversicherung und die Pensionsversicherung mit Ausnahme der im Abs. 2 bezeichneten Sondersicherungen. Die Pensionsversicherung gliedert sich in folgende Zweige: Pensionsversicherung der Arbeiter, Pensionsversicherung der Angestellten, knappschaftliche Pensionsversicherung.

(2) Für die nachstehend bezeichneten Sondersicherungen gelten die Vorschriften dieses Bundesgesetzes nur so weit, als dies in den Vorschriften über diese Sondersicherungen oder in diesem Bundesgesetz angeordnet ist:

1. Kranken- und Unfallversicherung öffentlich Bediensteter,
2. Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung der Bauern,
3. Gewerbliche Selbständigen-Kranken- und Pensionsversicherung,
4. Krankenversicherung der Bezieher von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung,
5. Krankenversicherung der Kriegshinterbliebenen,
6. Krankenversicherung der Hinterbliebenen nach dem Heeresversorgungsgesetz,
7. Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung der in beruflicher Ausbildung stehenden Beschädigten nach dem Kriegsopferversorgungsgesetz 1957,
8. Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung der in beruflicher Ausbildung stehenden Beschädigten nach dem Heeresversorgungsgesetz
9. Krankenversicherung der Empfänger der Sonderunterstützung nach dem Mutterschutzgesetz 1979,
10. Krankenversicherung der Bezieher von Sonderunterstützung nach dem Bundesgesetz über die Gewährung einer Sonderunterstützung an Personen, die in bestimmten, von Betriebseinschränkung oder Betriebsstillegung betroffenen Betrieben beschäftigt waren (Sonderunterstützungsgesetz),
11. Krankenversicherung der Bezieher von Überbrückungshilfe, Karenzhilfe oder erweiterter Überbrückungshilfe nach dem Bundesgesetz über die Gewährung von Überbrückungshilfen an ehemalige Bundesbedienstete,

12. Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung der Beihilfenempfänger nach dem Arbeitsmarktservicegesetz, BGBI. Nr. 313/1994,

13. *Aufgehoben.*

14. *Aufgehoben.*

15. Pensionsversicherung für das Notariat.⁶¹

⁶¹ Vgl. Gesetzesauszüge ASVG: URL:
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008147>

7.3.2 Umfang der Versicherung

ABSCHNITT II

Umfang der Versicherung

1. Unterabschnitt

Pflichtversicherung

Vollversicherung

§ 4.

(1) In der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung sind auf Grund dieses Bundesgesetzes versichert (vollversichert), wenn die betreffende Beschäftigung weder gemäß den §§ 5 und 6 von der Vollversicherung ausgenommen ist, noch nach § 7 nur eine Teilversicherung begründet:

1. die bei einem oder mehreren Dienstgebern beschäftigten Dienstnehmer;
2. die in einem Lehrverhältnis stehenden Personen (Lehrlinge);
3. die im Betrieb der Eltern, Großeltern, Wahl- oder Stiefeltern ohne Entgelt regelmäßig beschäftigten Kinder, Enkel, Wahl- oder Stiefkinder, die das 17. Lebensjahr vollendet haben und keiner anderen Erwerbstätigkeit hauptberuflich nachgehen, alle diese, soweit es sich nicht um eine Beschäftigung in einem land- oder forstwirtschaftlichen oder gleichgestellten Betrieb (§ 27 Abs. 2) handelt;
4. die zum Zwecke der vorgeschriebenen Ausbildung für den künftigen, abgeschlossene Hochschulbildung erfordernden Beruf nach Abschluss dieser Hochschulbildung beschäftigten Personen, wenn die Ausbildung nicht im

Rahmen eines Dienst- oder Lehrverhältnisses erfolgt, jedoch mit Ausnahme der Volontäre;

5. Schüler (Schülerinnen), die in Ausbildung zum gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege nach dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz, BGBI. I Nr.108/1997, oder zum Krankenpflegefachdienst oder zum medizinisch-technischen Fachdienst im Sinne des Bundesgesetzes über die Regelung des medizinisch-technischen Fachdienstes und der Sanitätshilfsdienste, BGBI. Nr.102/1961, stehen, bzw. Studierende an einer medizinisch-technischen Akademie nach dem MTD-Gesetz, BGBI. Nr.460/1992, oder an einer Hebammenakademie nach dem Hebammengesetz, BGBI. Nr. 310/1994;
6. Vorstandsmitglieder (Geschäftsleiter) von Aktiengesellschaften, Sparkassen, Landeshypothekenbanken sowie Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit und hauptberufliche Vorstandsmitglieder (Geschäftsleiter) von Kreditgenossenschaften, alle diese, soweit sie auf Grund ihrer Tätigkeit als Vorstandsmitglied (GeschäftsleiterIn) nicht schon nach Z 1 in Verbindung mit Abs. 2 pflichtversichert sind;
7. die Heimarbeiter und die diesen nach den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften über die Heimarbeit arbeitsrechtlich gleichgestellten Personen;
8. Personen, denen im Rahmen beruflicher Maßnahmen der Rehabilitation nach den §§ 198 oder 303 berufliche Ausbildung gewährt wird, wenn die Ausbildung nicht auf Grund eines Dienst- oder Lehrverhältnisses erfolgt;
9. Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft, die von einer Entwicklungshilfeorganisation gemäß § 1 Abs. 2 des Entwicklungshilfegesetzes, BGBI. Nr.474/1974, im Rahmen der Entwicklungshilfe als Entwicklungshelfer oder Experte beschäftigt bzw. ausgebildet werden;

10. Personen, die an einer Eignungsausbildung im Sinne der §§ 2b bis 2d des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl. Nr. 86, teilnehmen;

11. (Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 132/2005)

12. Personen, die eine Geldleistung gemäß § 4 des Militärberufsförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 524/1994, beziehen;

13. geistliche Amtsträger der Evangelischen Kirchen AB. und HB. hinsichtlich der Seelsorgetätigkeit und der sonstigen Tätigkeit, die sie in Erfüllung ihrer geistlichen Verpflichtung ausüben, zum Beispiel des Religionsunterrichtes, ferner Lehrvikare, Pfarramtskandidaten, Diakonissen und die Mitglieder der evangelischen Kirchenleitung, letztere soweit sie nicht ehrenamtlich tätig sind;

14. die den Dienstnehmern im Sinne des Abs. 4 gleichgestellten Personen.

(2) Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes ist, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird; hierzu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen. Als Dienstnehmer gelten jedenfalls Personen, die mit Dienstleistungsscheck nach dem Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG), BGBl. I Nr.45/2005, entlohnt werden. Als Dienstnehmer gilt jedenfalls auch, wer nach § 47 Abs. 1 in Verbindung mit Abs.2 EStG 1988 lohnsteuerpflichtig ist, es sei denn, es handelt sich um

1. Bezieher von Einkünften nach § 25 Abs. 1 Z 4 lit.a oder b EStG 1988 oder

2. Bezieher von Einkünften nach § 25 Abs. 1 Z 4 lit.c EStG 1988, die in einem öffentlich-rechtlichen Verhältnis zu einer Gebietskörperschaft stehen

(3) *Aufgehoben.*

(4) Den Dienstnehmern stehen im Sinne dieses Bundesgesetzes Personen gleich, die sich auf Grund freier Dienstverträge auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Erbringung von Dienstleistungen verpflichten, und zwar für

1. einen Dienstgeber im Rahmen seines Geschäftsbetriebes, seiner Gewerbeberechtigung, seiner berufsrechtlichen Befugnis (Unternehmen, Betrieb usw.) oder seines statutenmäßigen Wirkungsbereiches (Vereinsziel usw.), mit Ausnahme der bäuerlichen Nachbarschaftshilfe,
2. eine Gebietskörperschaft oder eine sonstige juristische Person des öffentlichen Rechts bzw. die von ihnen verwalteten Betriebe, Anstalten, Stiftungen oder Fonds (im Rahmen einer Teilrechtsfähigkeit), wenn sie aus dieser Tätigkeit ein Entgelt beziehen, die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbringen und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügen; es sei denn,
 - a. dass sie auf Grund dieser Tätigkeit bereits nach § 2 Abs. 1 Z 1 bis 3 GSVG oder § 2 Abs.1 BSVG oder nach § 2 Abs. 1 und 2 FSVG versichert sind oder
 - b. dass es sich bei dieser Tätigkeit um eine (Neben-)Tätigkeit nach § 19 Abs. 1 Z 1 lit.f B-KUVG handelt oder
 - c. dass eine selbständige Tätigkeit, die die Zugehörigkeit zu einer der Kammern der freien Berufe begründet, ausgeübt wird oder
 - d. dass es sich um eine Tätigkeit als Kunstschaffender, insbesondere als Künstler im Sinne des § 2 Abs.1 des Künstler- Sozialversicherungsfondsgesetzes, handelt.

(5) *Aufgehoben.*

(6) Eine Pflichtversicherung gemäß Abs. 1 schließt für dieselbe Tätigkeit (Leistung) eine Pflichtversicherung gemäß Abs. 4 aus.

(7) *Aufgehoben.*

Ausnahme von der Vollversicherung

§ 5

(1) Von der Vollversicherung nach § 4 sind - unbeschadet einer nach § 7 oder nach § 8 eintretenden Teilversicherung - ausgenommen:

1. Die Kinder, Enkel, Wahlkinder, Stiefkinder und Schwiegerkinder eines selbstständigen Landwirtes im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 1 des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes, wenn sie hauptberuflich in dessen land-, forstwirtschaftlichem Betrieb beschäftigt sind;
2. Dienstnehmer und ihnen gemäß § 4 Abs. 4 gleichgestellte Personen, ferner Heimarbeiter und ihnen gleichgestellte Personen sowie die im § 4 Abs. 1 Z 6 genannten Personen, wenn das ihnen aus einem oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen im Kalendermonat gebührende Entgelt den Betrag gemäß Abs. 2 nicht übersteigt (geringfügig beschäftigte Personen);
3.
 - a. Dienstnehmer hinsichtlich einer Beschäftigung in einem öffentlich-rechtlichen oder unkündbaren privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund, zu einem Bundesland, einem Bezirk oder einer Gemeinde sowie

zu von diesen Körperschaften verwalteten Betrieben, Anstalten, Stiftungen oder Fonds, ferner die dauernd angestellten Dienstnehmer der gesetzlich anerkannten Religionsgesellschaften und die dauernd angestellten Dienstnehmer und die Vorstandsmitglieder der Z-Länderbank Bank Austria Aktiengesellschaft, der Anteilsverwaltung-Zentralsparkasse und der Salzburger Sparkasse sowie deren Rechtsnachfolger, alle diese, wenn

- i. ihnen aus ihrem Dienstverhältnis die Anwartschaft auf Ruhe- und Versorgungsgenüsse, die den Leistungen der betreffenden Unfall- und Pensionsversicherung gleichwertig sind - im Falle des Vorbereitungsdienstes spätestens mit Ablauf dieses Dienstes – zusteht und
 - ii. sie im Erkrankungsfalle Anspruch auf Weiterzahlung ihrer Dienstbezüge durch mindestens sechs Monate haben;
- b. nicht schon unter lit.a fallende Dienstnehmer hinsichtlich einer Beschäftigung in einem Dienstverhältnis, das die Krankenversicherung nach den Vorschriften über die Krankenversicherung öffentlich Bediensteter bei der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter oder bei der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau begründet, wenn ihnen aus ihrem Dienstverhältnis die Anwartschaft auf Ruhe- und Versorgungsgenüsse, die den Leistungen der betreffenden Unfall- und Pensionsversicherung gleichwertig sind - im Falle des Vorbereitungsdienstes spätestens mit Ablauf dieses Dienstes - zusteht;

3. a. Bedienstete des Bundes,

- a. deren Dienstverhältnis gemäß dem Vertragsbedienstetengesetz 1948 nach Ablauf des 31. Dezember 1998 begründet wird oder
- b. auf deren öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis gemäß § 136b Abs. 4 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 die für Vertragsbedienstete des Bundes geltenden besoldungs- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften anzuwenden sind;

3. b. Bedienstete der Länder, Gemeindeverbände und Gemeinden,

- a. deren auf einer dem Vertragsbedienstetengesetz 1948 gleichartigen landesgesetzlichen Regelung beruhendes Dienstverhältnis nach Ablauf des 31. Dezember 2000 begründet wird oder
- b. auf deren öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis nach einer dem § 136b Abs. 4 BDG 1979 gleichartigen landesgesetzlichen Regelung die für Vertragsbedienstete geltenden besoldungs- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften anzuwenden sind;

3. c. die zur Fremdsprachenassistenz nach § 3a des Lehrbeauftragtengesetzes, BGBI. Nr. 656/1987,

4. Universitäts(Hochschul)assistenten, soweit sie nicht unter Z 3 fallen, und die Angestellten des Dorotheums, soweit sie im pragmatischen Dienstverhältnis stehen oder der vom Vorstand des Dorotheums erlassenen und vom Kuratorium genehmigten Dienstordnung unterliegen;

5. die ArbeitnehmerInnen der Universitäten nach dem Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120;
6. die ständigen Arbeiter des Hauptmünzamt, die den Bestimmungen über die Ruhe- und Versorgungsgenüsse der Münzarbeiterschaft sowie deren Hinterbliebenen unterstellt sind;
7. Priester der Katholischen Kirche hinsichtlich der Seelsorgetätigkeit und der sonstigen Tätigkeit, die sie in Erfüllung ihrer geistlichen Verpflichtung ausüben, zum Beispiel des Religionsunterrichtes, ferner Angehörige der Orden und Kongregationen der Katholischen Kirche sowie der Anstalten der Evangelischen Diakonie, alle diese Personen, wenn sie nicht in einem Dienstverhältnis zu einer anderen Körperschaft (Person) als ihrer Kirche bzw. deren Einrichtungen (Orden, Kongregation, Anstalt der Evangelischen Diakonie) stehen
8. Notariatskandidaten im Sinne des Notarversicherungsgesetzes 1972, hinsichtlich einer Beschäftigung, welche die Pensionsversicherung für das Notariat begründet, sowie Rechtsanwaltsanwärter;
9. Dienstnehmer nicht österreichischer Staatsangehörigkeit hinsichtlich einer Beschäftigung bei Dienstgebern, denen Exterritorialität zukommt;
10. den Heimarbeitern nach den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften über die Heimarbeit gleichgestellte Zwischenmeister (Stückmeister), die als solche in der Gewerblichen Selbständigenkrankenversicherung versichert sind;
11. Präsenz- oder Ausbildungsdienst Leistende nach dem Wehrgesetz 2001, BGBl. I Nr. 146;

12. in einem befristeten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis ohne Pensionsanwartschaft zu einem Land (zur Gemeinde Wien) stehende Mitglieder von unabhängigen Verwaltungssenaten, wenn sie zum Zweck der Ausübung der Mitgliedschaft zum unabhängigen Verwaltungssenat in einem pensionsversicherungsfreien Dienstverhältnis gegen Entfall der Bezüge beurlaubt sind (Karenzurlaub) und die Zeit dieses Karenzurlaubes für den Ruhegenuss wirksam ist;
13. ErntehelferInnen hinsichtlich einer bewilligten Beschäftigung im Rahmen einer Verordnung nach § 5 Abs. 1 Z 2 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, BGBI. Nr. 218/1975
14. Rechtsanwälte hinsichtlich einer Beschäftigung, die die Teilnahme an der Versorgungseinrichtung einer Rechtsanwaltskammer begründet;
15. Ziviltechniker und Berufsanwärter im Sinne des Ziviltechnikerkammergesetzes 1993, BGBI. Nr. 157/1994, hinsichtlich einer Beschäftigung, die die Teilnahme an der Wohlfahrtseinrichtung der Bundeskammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten begründet;
16. Personen in einem Ausbildungsverhältnis nach § 4 Abs. 1 Z 5, wenn sie nach § 8 Abs. 1 Z 2 lit. b in der Pensionsversicherung teilversichert sind.

(2) Ein Beschäftigungsverhältnis gilt als geringfügig, wenn es

1. für eine kürzere Zeit als einen Kalendermonat vereinbart ist und für einen Arbeitstag im Durchschnitt ein Entgelt von höchstens 28,72 €, insgesamt jedoch von höchstens 374,02 € gebührt oder

2. für mindestens einen Kalendermonat oder auf unbestimmte Zeit vereinbart ist und im Kalendermonat kein höheres Entgelt als 374,02 € gebührt.

Keine geringfügige Beschäftigung liegt hingegen vor, wenn das im Kalendermonat gebührende Entgelt den in Z 2 genannten Betrag nur deshalb nicht übersteigt, weil

- infolge Arbeitsmangels im Betrieb die sonst übliche Zahl von Arbeitsstunden nicht erreicht wird (Kurzarbeit) oder
- die Beschäftigung im Laufe des betreffenden Kalendermonates begonnen oder geendet hat oder unterbrochen wurde.

Auch gilt eine Beschäftigung als Hausbesorger nach dem Hausbesorgergesetz, BGBI. Nr.16/1970, nicht als geringfügig, außer während der Zeit

- eines Beschäftigungsverbot es gemäß den §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes (MSchG), BGBI. Nr.221/1979, oder
- eines Karenzurlaubes gemäß den §§ 15, 15a, 15b und 15d MSchG und den §§ 2, 5 und 9 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes (EKUG), BGBI. Nr.651/1989, bei Anspruch auf Wochengeld bzw. auf Karenzgeld nach dem Karenzgeldgesetz (KGG), BGBI. I Nr. 47/1997.

Auf Beschäftigungsverhältnisse, die mit Dienstleistungsscheck entlohnt werden, ist ausschließlich die monatliche Geringfügigkeitsgrenze (Z 2) anzuwenden. An die Stelle der im ersten Satz genannten Beträge treten ab Beginn jedes Beitragsjahres (§ 242 Abs. 10) die unter Bedachtnahme auf § 108 Abs. 6 mit der jeweiligen Aufwertungszahl (§ 108a Abs. 1) vervielfachten Beträge.⁶²

⁶² Vgl. Gesetzesauszüge ASVG: URL:
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008147>

7.4 Krankenentgelt - Krankengeld

Der Dienstgeber ist verpflichtet über einen gewissen Zeitraum das Entgelt weiterzuzahlen, sollte ein Arbeitnehmer durch Krankheit bzw. Unfall an seiner Arbeitsleitung verhindert sein. Diese auf Grund arbeitsrechtlicher Bestimmungen (EFZG, AngG etc.) gebührende Entgeltfortzahlung nennt man Krankengeld.

Bei dem von der Kasse ausbezahlten Krankengeld handelt es sich im Unterschied dazu, um eine Leistung der Krankenversicherung aus dem Versicherungsfall der Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit.

Das Krankengeld gebührt dann, wenn die/der erkrankte bzw. verunfallte Versicherte gegenüber seinem Dienstgeber keinen oder einen verminderten (unter 50%) Anspruch auf das fortzuzahlende Krankenentgelt laut EFZG oder AngG hat. Ihr/ihm gebührt das halbe Krankengeld, wenn der Anspruch auf Fortbezug von genau 50% der vollen Geld- und Sachbezüge (Krankenentgelt) hat.

| | Krankenentgelt | Krankengeld |
|----------------------------|---|--|
| Grundlagen: | Entgeltfortzahlungsgesetz, Angestelltengesetz, Landarbeitsgesetz, Kollektivverträge, etc. | Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, Satzung des Sozialversicherungsträgers |
| Auszahlende Stelle: | Dienstgeber | Versicherungsträger |
| Hintergrund: | gesetzlich verankerte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers | Sozialversicherungsleistung aus dem Versicherungsfall der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit |
| Sinn und Zweck: | Ersatz des durch Krankheit und Unglücksfall bzw. Arbeitsunfall und Berufskrankheit ausgefallenen Entgeltes | teilweiser Ersatz des durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit entfallenden beitragspflichtigen Arbeitsverdienstes |
| Anspruchsdauer: | ist abhängig von der jeweiligen Rechtsgrundlage, der Art der Arbeitsverhinderung und der Beschäftigungsdauer | Mindestanspruch von 26 Wochen; bei Erfüllung der Wartezeit verlängert sich die Anspruchsdauer auf bis zu 52 Wochen |

Tabelle 3: Vergleich Krankenentgelt und Krankengeld ⁶³

⁶³ Vgl. Mag. Christian Rendl: christian.rendl@noegkk.at, Sozialversicherung, GKK Portal, Veröffentlichung: „Dienstgeber INFO“, Nr. 3/, Krankenentgelt und Krankengeld, URL: www.sozialversicherung.at/portal27/portal/dgnoegkkportal/content/contentWindow?action=2&viewmode=content&contentid=10007.679456, Stand: November 2000

7.4.1 Geschichte Krankenentgelt

Regelungen für Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall wurden im 19. Jahrhundert geschaffen. Über die Jahre wurden die Gesetze verändert und erweitert. Grundlage bildete die Gewerbeordnung, die durch das „Gesetz betreffend Abänderung der Gewerbeordnung“ vom 01. Juni 1891, durch das die §§ 133 a-e in die Gewerbeordnung eingefügt wurden. Dieses hatte die Verhältnisse der Betriebsbeamten, Werksmeister und Techniker zum Gegenstand. Die neuen Vorschriften wurden zu gute des Arbeitgebers geschaffen. Erstmals wurde die Möglichkeit für eine Kündigung geregelt. Weiter wurde auch zu Gunsten des Arbeitnehmers die Entgeltfortzahlung für eine Dauer von sechs Wochen geregelt. Dies war die erste reichsgesetzliche Entgeltfortzahlungsregelung. Dieser Anspruch konnte jedoch vertraglich ausgeschlossen werden. Im § 63 HGB trat 1898 das Gesetz in Kraft, dass eine Weitergewährung für Handlungsgehilfen besteht wenn ein unverschuldetes Unglück eintrat und die Leistungen der Sozialversicherung mussten nicht angerechnet werden.

Am 01. Januar 1900 wurde im § 616 HGB eine gleich geltende Entgeltfortzahlungsbestimmung für Arbeiter und Angestellte geschaffen.

Weitere Regelungen gab es auch betreffend der Seemannsordnung und der bergmännisch Beschäftigten. Somit wurden alle Arbeitnehmergruppen abgesichert. 1961 trat eine weitere wichtige Regelung für Angestellte in Kraft. Im § 616 HGB Abs. 2 wurde festgehalten das Angestellte Anspruch bei krankheitsbedingtem Ausfall auf eine Fortzahlung von sechs Wochen haben. Für Arbeiter gilt dies nicht, hierbei bleibt es bei der ausschließbaren Regelung. Jahre später trat auch das Lohnfortzahlungsgesetz für Arbeiter in Kraft, welches den Arbeitern die gleichen Rechte zusicherte.⁶⁴

⁶⁴ Vgl. Michael Prade / Dirk Masch: Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und ihre Auswirkungen im Betrieb; Studienarbeit, 1. Auflage 2003, S.1-3

7.4.2 Krankenentgeltfortzahlung nach dem Angestelltengesetz

Anspruch bei Dienstverhinderung

§ 8.

(1) Ist ein Angestellter nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Beruht die Dienstverhinderung jedoch auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung, so verlängert sich die Frist von sechs Wochen um die Dauer dieser Dienstverhinderungen, höchstens jedoch um zwei Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis fünf Jahre gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es fünfzehn Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält der Angestellte den Anspruch auf das halbe Entgelt.

(2) Tritt innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung ein, so hat der Angestellte für die Zeit der Dienstverhinderung, soweit die Gesamtdauer der Verhinderungen, die im Absatz 1 bezeichneten Zeiträume übersteigt, Anspruch nur auf die Hälfte des ihm gemäß Absatz 1 gebührenden Entgeltes.⁶⁵

⁶⁵ Vgl. Gesetzesauszug Angestelltengesetz: URL: www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008069

7.4.3 Krankenentgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz

§2.

(1) Ist ein Arbeitnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Jahre, von zehn Wochen wenn es 15 Jahre und von zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch jeweils weitere vier Wochen behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesministerium für soziale Verwaltung gemäß § 12 Abs.4 Opferfürsorgegesetz, einem Landesinvalidenamt oder einer Landesregierung aufgrund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Arbeitsverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten.

(3) Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Abs.1 und 5 sind Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(3a) Dienstzeiten aus einem vorausgegangenen Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber sind für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Abs.1 und 5 anzurechnen, wenn

1. der Arbeitgeberwechsel durch den Übergang des Unternehmens, Betriebes oder Betriebsteiles, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, erfolgte,
2. die Anrechnung der im vorausgegangenen Arbeitsverhältnis zurückgelegten Dienstzeit für die Bemessung der Dauer desurlaubes, der Kündigungsfrist sowie der Entgeltfortzahlung vereinbart wurde,
3. die Dienstzeiten keine längere Unterbrechung als 60 Tage aufweisen und
4. das vorausgegangene Arbeitsverhältnis nicht durch eine Kündigung seitens des Arbeitnehmers, einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung beendet worden ist.

(4) Bei wiederholter Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Abs.1 noch nicht erschöpft ist.

(5) Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Arbeitsverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Arbeitsverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf

Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Arbeitsjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Arbeitnehmer gleichzeitig bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Arbeitgeber, bei dem die Arbeitsverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Arbeitgebern entstehen Ansprüche nach Abs. 1.

(6) In Abs.2 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Arbeitsverhinderung gemäß Abs. 5 gleichzuhalten.

(7) Die Leistungen für die in Abs. 2 genannten Ausenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer in Abs. 2 genannten Stelle erbracht, wenn hierzu ein Kostenzuschuss mindestens in der halben Höhe der gemäß § 45 Abs. 1 des ASVG geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

(8) Durch Kollektivvertrag oder durch Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs.1 Z 21 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) kann vereinbart werden, dass sich der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht nach dem Arbeitsjahr, sondern nach dem Kalenderjahr richtet. Solche Vereinbarungen können vorsehen, dass

a) Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres eintreten, Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur bis zur Hälfte der in Abs. 1 und 5 genannten Dauer haben, sofern die Dauer des Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr des Eintritts weniger als sechs Monate beträgt;

b) der jeweils höhere Anspruch nach Abs. 1 letzter Satz und Abs.5 zweiter Satz erstmals in jenem Kalenderjahr gebührt, in das der überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt;

c) die Ansprüche der im Zeitpunkt der Umstellung im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer für den Umstellungszeitraum (Beginn des Arbeitsjahres bis Ende des folgenden Kalenderjahres) gesondert berechnet werden. Jedenfalls muss für den

Umstellungszeitraum dem Arbeitnehmer ein voller Anspruch und ein zusätzlicher aliquoter Anspruch entsprechend der Dauer des Arbeitsjahres im Kalenderjahr vor der Umstellung abzüglich jener Zeiten, für die bereits Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) gewährt wurde, zustehen.
Anmerkung:

1. ÜR: Art. II, BGBl. Nr. 300/1990 idF BGBl. Nr. 408/1990;
2. vgl. § 20 Abs. 7 idF BGBl. I Nr. 44/2000.⁶⁶

7.4.4 Anspruchsvoraussetzungen

Im § 3 Abs. 1 EFZG wird geregelt, dass Personen, die auf Grund eines privatrechtlichen Vertrages zur Arbeit im Dienste eines anderen verpflichtet sind, Anspruch auch Entgeltfortzahlung haben.⁶⁷

Dieser Anspruch gilt nur, wenn die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung ist und die Arbeitsunfähigkeit ohne Verschulden des Arbeitnehmers eingetreten ist.

Der Entgeltfortzahlungsanspruch entfällt, wenn die Arbeit infolge einer rechtmäßigen Arbeitszeitverlegung, infolge witterungsbedingter Gründe oder infolge Kurzarbeit ausgefallen wäre. Ebenso wenn das Arbeitsverhältnis vereinbarungsgemäß ruht oder der Arbeitnehmer sich in Erziehungsurlaub befindet.

Wird der Arbeitnehmer in seinem bezahlten gesetzlichen oder tariflichen Erholungsurlaub krank, so wird laut § 9 BUrlG der Urlaub unterbrochen. Der Urlaubsanspruch verringert sich durch die Arbeitsunfähigkeit nicht, sondern bleibt erhalten. Im Falle einer Erkrankung in einem unbezahlten Urlaub ist zu klären, ob der Urlaub zu Erholungszwecken dient oder ein anderer Grund vorliegt.

⁶⁶ Vgl Gesetzesauszug EFZG: URL:

www.jusline.at/index.php?cpid=fdfdb9555e1b818d0e269bad11308871&lawid=117&paid=2#

⁶⁷ Vgl. Feichtinger, P.: Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Heidelberg 1999, S. 8ff

Dient der unbezahlte Urlaub anderen Zwecken, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.⁶⁸

7.4.5 Anspruchstabellen

Arbeitnehmer, die dem **Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)** unterliegen, haben folgende Ansprüche:

| Dauer des Dienstverhältnisses | Anspruch bei Krankheit bzw. Unglücksfall pro Arbeitsjahr/Kalenderjahr (volles Gehalt) | Anspruch bei Krankheit bzw. Unglücksfall pro Arbeitsjahr/Kalenderjahr (halbes Gehalt) | Arbeitsunfall bzw. Berufskrankheit pro Anlassfall |
|--------------------------------------|--|--|--|
| bis 5 Jahre | 6 Wochen | 4 Wochen | 8 Wochen |
| über 5 Jahre | 8 Wochen | 4 Wochen | 8 Wochen |
| über 15 Jahre | 10 Wochen | 4 Wochen | 10 Wochen |
| über 25 Jahre | 12 Jahre | 4 Wochen | 10 Wochen |

Tabelle 4: EFZG (Entgeltfortzahlung)

⁶⁸ Vgl. Michael Prade / Dirk Masch: Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und ihre Auswirkungen im Betrieb; Studienarbeit, 1. Auflage 2003, S. 3-4

Anrechnung von Vordienstzeiten:

Dienstzeiten zum selben Dienstgeber sind nur dann anzurechnen, wenn keine längere Unterbrechung als jeweils 60 Tage vorliegt.

Diese Zusammenrechnung gilt aber nicht im Falle einer Arbeitnehmerkündigung, einer verschuldeten Entlassung oder einem grundlosen Austritt. Dies zählt nur für die Zusammenrechnung auf die Anspruchsdauer und nicht beim Lauf der Dienstjahre.

Beschäftigungszeiten bei einem anderen Arbeitgeber sind anzurechnen, wenn

- der Arbeitgeberwechsel durch den Übergang des Unternehmens, Betriebes oder Betriebsleiters erfolgte,
- die Anrechnung der im vorausgegangenen Arbeitsverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten für die Bemessung des Urlaubes, der Kündigungsfrist sowie der Entgeltfortzahlung vereinbart wurde,
- die Dienstzeiten keine längere Unterbrechung als 60 Tage aufweisen und
- das vorausgegangene Dienstverhältnis nicht durch eine Arbeitnehmerkündigung, einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine verschuldete Entlassung beendet worden ist.

Arbeitnehmer, die dem **Angestelltengesetz (AngG)** unterliegen, verfügen über folgende Ansprüche:

| Dauer des Dienstverhältnisses | Anspruch bei Krankheit bzw. Unglücksfall pro Arbeitsjahr/Kalenderjahr(volles Gehalt) | Anspruch bei Krankheit bzw. Unglücksfall pro Arbeitsjahr/Kalenderjahr (halbes Gehalt) |
|--|---|--|
| bis 5 Jahre | 6 Wochen | 4 Wochen |
| bis 5 Jahre bei Arbeitsunfall bzw. Berufskrankheit | 8 Wochen | 4 Wochen |
| über 5 Jahre | 8 Wochen | 4 Wochen |
| über 15 Jahre | 10 Wochen | 4 Wochen |
| über 25 Jahre | 12 Wochen | 4 Wochen |

Tabelle 5: AngG

Anrechnung von Vordienstzeiten:

Das AngG kennt keine Vordienstzeitenanrechnung, wobei eine freiwillige Anrechnung von Vordienstzeiten aber immer möglich ist.

Für Lehrlinge gelten hinsichtlich der Entgeltfortzahlung die entsprechenden Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes (§ 17a BAG).⁶⁹

⁶⁹ Vgl. KGKK: Sozialversicherung, Entgeltfortzahlungsanspruch im Erkrankungsfall, URL: www.sozialversicherung.at/portal27/portal/esvportal/content/contentWindow?contentid=10007.685178&action=2&viewmode=content, Stand: 20.02.2014

Arbeitsverhinderung (Stand 01. Jänner 2015)

§ 17a.

(1) Im Falle der Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) hat der Lehrberechtigte bis zur Dauer von vier Wochen die volle Lehrlingsentschädigung und bis zur Dauer von weiteren zwei Wochen ein Teilentgelt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der vollen Lehrlingsentschädigung und dem aus der gesetzlichen Krankenversicherung gebührenden Krankengeld zu gewähren.

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesministerium für soziale Verwaltung gemäß § 12 Abs. 4 Opferfürsorgegesetz, einem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen oder einer Landesregierung aufgrund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Arbeitsverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten.

(3) Ist dieser Entgeltanspruch nach Abs. 1 und 2 innerhalb eines Lehrjahres ausgeschöpft, so gebührt bei einer weiteren Arbeitsverhinderung infolge Krankheit (Unglücksfall) innerhalb desselben Lehrjahres die volle Lehrlingsentschädigung für die ersten drei Tage, für die übrige Zeit der Arbeitsunfähigkeit, längstens jedoch bis zur Dauer von weiteren sechs Wochen, ein Teilentgelt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der vollen Lehrlingsentschädigung und dem aus der gesetzlichen Krankenversicherung gebührenden Krankengeld.

(4) Im Falle der Arbeitsverhinderung durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung, ist die volle Lehrlingsentschädigung ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Arbeitsverhinderung

bis zur Dauer von acht Wochen und ein Teilentgelt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der vollen Lehrlingsentschädigung und dem aus der gesetzlichen Krankenversicherung gebührenden Krankengeld bis zur Dauer von weiteren vier Wochen zu gewähren.

(5) Wird ein in Abs. 2 genannter Aufenthalt nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet, so richtet sich der Anspruch nach Abs. 4.

(6) Die Verpflichtung des Lehrberechtigten zur Gewährung eines Teilentgelts besteht auch dann, wenn der Lehrling aus der gesetzlichen Krankenversicherung kein Krankengeld erhält.

(7) Die Bestimmungen des Artikels I, Abschnitt 1, § 2 Abs. 7, der §§ 3, 4, 6 und 7 sowie Abschnitt 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), sind anzuwenden.

(8) Wird das Lehrverhältnis während einer Arbeitsverhinderung wegen Erkrankung, Unfall, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit durch den Lehrberechtigten gemäß § 15a aufgelöst, besteht Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach Abs. 1 und Abs. 4 vorgesehene Dauer, wenngleich das Lehrverhältnis vorher endet.⁷⁰

⁷⁰ Vgl. Gesetzesauszug Arbeitsverhinderung § 17a: URL: www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Dokumentnummer=NOR40099528, Jusline-Arbeitsverhinderung § 17a, Stand: 01.02.2015

7.4.6 Krankengeld

Arbeitern, Angestellten und geringfügig Beschäftigten die eine Selbstversicherung laut §19a ASVG abgeschlossen haben sowie neuen Vertragsbediensteten und freien Dienstnehmern wird Krankengeld gewährt für die Dauer einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, wenn der Anspruch auf Entgeltsfortzahlung (Lohn- oder Gehaltsfortzahlung) durch den Dienstgeber erschöpft ist. Das Krankengeld ist nur als teilweiser Ersatz des entfallenden Arbeitsverdienstes anzusehen.

Das Krankengeld entfällt, wenn Versagungsgründe oder Verwirkungsgründe zutreffen.

Versagungsgründe:

- Raufhandel oder
- Folgen von Trunkenheit oder
- Missbrauch von Suchtgiften

Verwirkungsgründe:

- Vorsätzlich herbeigeführte Selbstbeschädigung
- Mit Vorsatz begangene gerichtlich strafbare Handlung, die eine mehr als einjährige rechtskräftige Freiheitsstrafe zur Folge hat

Angehörige die im Inland wohnen, haben Anspruch auf die Hälfte des Krankengeldes sofern sie nicht an der Ursache der Versagung oder Verwirkung schuldhaft beteiligt waren.⁷¹

⁷¹ Vgl. KGKK: oeffentlichkeitsarbeit@kgkk.at , Sozialversicherung, Krankengeld, URL: www.sozialversicherung.at/portal27/portal/kgkkportal/content/contentWindow?contentid=10007.698626&action=2&viewmode=content

7.4.7 Dauer des Krankengeldanspruchs

Krankengeld gebührt ab dem 4. Tag und für die weitere Dauer des Krankenstandes.⁷²

Grundsätzlich wird das Krankengeld bis zu einer Dauer von 26 Wochen gewährt. War der Versicherte innerhalb der letzten 12 Monate vor Eintritt des Versicherungsfalles 6 Monate versichert, so verlängert sich die Anspruchsdauer auf 52 Wochen. Das Krankengeld wird nach der Dauer von 26 Wochen längstens bis zur Zustellung eines Bescheides über die Zuerkennung einer Pension aus eigener Pensionsversicherung erbracht. Fällt eine Pension aus den Versicherungsfällen der geminderten Arbeitsfähigkeit erst nach der Bescheidzustellung an, weil der Versicherte die Tätigkeit, auf Grund welcher er als invalid (berufsunfähig, dienstunfähig) gilt, nicht aufgegeben hat, wird das Krankengeld bis zu dem Tag geleistet, an dem die Pension angefallen ist.

Ab dem 4.Tag der Arbeitsunfähigkeit beträgt das Krankengeld 50% des täglichen Arbeitsverdienstes (beitragspflichtiges Entgelt). Das Krankengeld wird ab dem 43. Tag der Arbeitsunfähigkeit auf 60% erhöht. Diese Regelung betrifft auch mehrfach geringfügig Beschäftigte, deren monatliches Gesamteinkommen die Geringfügigkeitsgrenze von derzeit €405,98 im Monat übersteigt oder wenn sie neben einer Vollversicherung eine oder mehrere geringfügige Beschäftigungen ausüben.

Geringfügig Beschäftigte deren monatliches Gesamteinkommen die Grenze von € 405,98 nicht übersteigt und die eine Selbstversicherung gemäß § 19a ASVG abgeschlossen haben, haben Anspruch auf ein tägliches Krankengeld von € 4,86.⁷³

⁷² Vgl. ebenda

⁷³ Vgl. KGKK: oeffentlichkeitsarbeit@kgkk.at , Sozialversicherung, Krankengeld, URL: www.sozialversicherung.at/portal27/portal/kgkkportal/content/contentWindow?contentid=10007.698626&action=2&viewmode=content

Gesetzestext (Berücksichtigter Stand der Gesetzgebung: 1. Dezember 2014)

§ 139

(1) Krankengeldanspruch besteht für ein und denselben Versicherungsfall bis zur Dauer von 26 Wochen, auch wenn während dieser Zeit zu der Krankheit, die die Arbeitsunfähigkeit zuerst verursachte, eine neue Krankheit hinzugetreten ist. Wenn der (die) Anspruchsberechtigte innerhalb der letzten zwölf Monate vor dem Eintritt des Versicherungsfalles mindestens sechs Monate in der Krankenversicherung versichert war, verlängert sich für diese Personen, ausgenommen für die nach § 122 Abs. 2 Z 2 und 3 Anspruchsberechtigten, die Dauer auf bis zu 52 Wochen.

(2) Durch die Satzung kann die Höchstdauer des Krankengeldanspruches bis auf 78 Wochen erhöht werden.

(3) Entsteht nach Wegfall des Krankengeldanspruches vor Ablauf der Höchstdauer neuerlich, und zwar innerhalb von 13 Wochen, infolge der Krankheit, für die der weggefallene Krankengeldanspruch bestanden hat, ein Anspruch auf Krankengeld, so werden die Anspruchszeiten für diese Krankheitsfälle zur Feststellung der Höchstdauer zusammengerechnet; die neuerliche mit Arbeitsunfähigkeit verbundene Erkrankung gilt als Fortsetzung der vorausgegangenen Erkrankung. Für Bezieher/innen einer Leistung nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG), dem Überbrückungshilfengesetz (ÜHG) und dem Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) gebührt das Krankengeld auch dies falls erst ab dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit.

1.1

(4) Ist mit dem Wegfall des Krankengeldanspruches die Höchstdauer abgelaufen, so kann ein neuer Anspruch auf Krankengeld infolge der Krankheit, für die der weggefallene Krankengeldanspruch bestanden hat, erst wieder entstehen, wenn der

Erkrankte in der Zwischenzeit durch mindestens 13 Wochen in einer den Anspruch auf Krankengeld eröffnenden gesetzlichen Krankenversicherung oder durch mindestens 52 Wochen in einer sonstigen gesetzlichen Krankenversicherung versichert war. Liegen Zeiten einer den Anspruch auf Krankengeld eröffnenden gesetzlichen Krankenversicherung und einer sonstigen gesetzlichen Krankenversicherung vor, so entsteht ein neuer Anspruch, wenn die Zusammenrechnung dieser Zeiten 13 Wochen ergibt, wobei Zeiten einer sonstigen gesetzlichen Krankenversicherung mit einem Viertel der tatsächlich zurückgelegten Dauer zu berücksichtigen sind.

(5) Die Dauer des Anspruches auf Krankengeld gemäß Abs. 1 erster Satz wird durch das Entstehen eines Anspruches auf Pension aus dem Versicherungsfall des Alters oder aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit oder eine Versehrtenrente aus der Unfallversicherung nicht berührt.

(6) Der Krankenversicherungsträger ist verpflichtet, die versicherte Person sechs Wochen vor Ablauf der Höchstdauer des Krankengeldanspruches über den bevorstehenden Wegfall dieses Anspruches und die sozialversicherungsrechtlichen Möglichkeiten in der Folge zu informieren. Gleichzeitig hat er eine Abschrift dieser Information dem zuständigen Pensionsversicherungsträger zu übermitteln.⁷⁴

⁷⁴ Vgl. Jusline: Gesetzesauszug aus dem ASVG, URL: www.jusline.at/139._Dauer_des_Krankengeldanspruches_ASVG.html, Stand 01.02.2015

7.4.8 Höhe des Krankengeldanspruchs

Ab dem 4.Tag der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

- 50% der Bemessungsgrundlage.

Ab dem 43.Tag der Arbeitsunfähigkeit

- 60% der Bemessungsgrundlage.

Der Betrag von € 30,-- täglich ist lohnsteuerfrei. Sollte das Krankengeld diesen Betrag übersteigen, wird nur der Betrag, der über die € 30,-- hinausgeht, mit 36,5 Prozent Lohnsteuer berechnet. Dieser lohnsteuerpflichtige Betrag wird von den Kassen direkt an die Finanzämter abgeführt.

Wird Krankengeld über das Arbeitsmarktservice bezogen, so ist dieses in jedem Fall lohnsteuerfrei.⁷⁵

⁷⁵ Vgl. KGKK: oeffentlichkeitsarbeit@kgkk.at , Sozialversicherung, Krankengeld, URL: www.sozialversicherung.at/portal27/portal/kgkkportal/content/contentWindow?contentid=10007.698626&action=2&viewmode=content

7.5 Entgeltfortzahlung bei Krankenstand in anderen Staaten⁷⁶

Die Sicherung des Einkommens bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ist in den europäischen Ländern sehr unterschiedlich festgelegt. Dabei geht es nicht nur um die Höhe und Länge der Entgeltfortzahlung, sondern auch für die Anspruchsgrundlagen.

Es lassen sich vier Gruppen einteilen:

1. In vielen europäischen Ländern beruht die Entgeltfortzahlung auf tarifvertraglichen Regelungen.
2. In Österreich, Deutschland, Belgien, Niederlanden und Schweden besteht ein gesetzlicher Anspruch für alle DienstnehmerInnen.
3. In Italien und Luxemburg haben nur die Angestellten eine Gesetzesgarantie.
4. Großbritannien hat ein Mischsystem aus gesetzlich vorgeschriebenen Verträgen und freiwilligen Leistungen.

USA und Japan haben keine gesetzlich fundierten Entgeltfortzahlungen.

In den USA werden die Arbeitnehmer meist zu privaten Versicherungen verpflichtet, welche die Entgeltfortzahlung bei Arbeitsausfall übernehmen. Etwa zwei Drittel der Beschäftigten sind derart abgesichert.

In Japan wird firmenintern auf der Basis der Freiwilligkeit die Entgeltfortzahlung praktiziert. Große Unternehmen versuchen mit diesem System die Stammebelegschaft zu halten.

⁷⁶ Vgl. Prade/Marsch, 2003, S. 16

| | Höhe | Dauer |
|-----------------|---|--|
| Deutschland | 100 Prozent des Bruttoarbeitsentgeltes für Arbeiter und Angestellte | 6 Wochen |
| Belgien | 100 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts (bei Angestellten gesetzlich, bei Arbeitern faktisch durch tarifvertragliche Aufstockung). | Angestellte: 30 Tage Arbeiter: 14 Tage (oft tarifvertragliche Verlängerung auf 30 Tage) |
| Dänemark | 100 Prozent des Stundenverdienstes maximal 9,-- € pro Stunde | 2 Wochen |
| Frankreich | Tarifvertraglicher Anspruch – allgemeinverbindlich erklärt: 90 Prozent des Nettolohns für 30 Tage: 2/3 des Bruttolohns für weitere 30 Tage: viele Tarifverträge enthalten Verbesserungen insbesondere für Angestellte | Maximal 90 Tage abhängig von Betriebszugehörigkeit |
| Großbritannien | Gesetzliche Krankengeld-Pauschalbeträge; die meisten Arbeitnehmer erhalten vom Arbeitgeber eine Aufstockung bis zu 100 Prozent des Nettoverdienstes | Maximal 28 Wochen, 3 Karenztage |
| Finnland/Irland | Kein gesetzlicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung, aber tarif- oder einzelvertragliche Regelungen | |
| Italien | Angestellte: 100 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts | Mindestens 3 Monate |
| | Arbeiter: kein gesetzlicher Anspruch, aber häufig tarifvertragliche Regelungen | |
| Niederlande | 70 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts: tarifvertraglich vielfach auf 100 Prozent aufgestockt | 52 Woche, es gibt kein Krankengeld 1-2 Karenztage möglich |
| Schweden | 75 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts | 2 Wochen: 1 Karenztage |

Tabelle 6: Entgeltfortzahlung im europäischen Vergleich⁷⁷

⁷⁷ Vgl. Prade/Marsch, 2003, S. 18

7.6 Beitragshöhe an die Sozialversicherungen

7.6.1 Allgemein

Grundlage für die Bemessung der allgemeinen Beiträge (allgemeine Beitragsgrundlage) ist für Pflichtversicherte, sofern im Folgendem nichts anders bestimmt wird, der im Beitragszeitraum gebührende auf Cent gerundete Arbeitsverdienst mit Ausnahme allfälliger Sonderzahlungen⁷⁸.

Die Beitragssätze werden in Prozent (%) des Arbeitsverdienstes berechnet. Die Höhe der Beitragssätze werden in folgender Tabelle angeführt: Da die Beitragssätze zwischen Arbeitern und Angestellten annähernd gleich sind, werden nur die Beitragssätze der Angestellten angeführt.

| Bezeichnung | Ins- gesamt | Dienst- geber- anteil | Dienst- nehmer- anteil |
|----------------------------|----------------|-----------------------------|------------------------------|
| Krankenversicherung | 7,65 | 3,83 | 3,82 |
| Unfallversicherung | 1,30 | 1,30 | - |
| Pensionsversicherung | 22,80 | 12,55 | 10,25 |
| Arbeitslosenversicherung | 6,00 | 3,00 | 3,00 |
| IESG-Zuschlag | 0,55 | 0,55 | - |
| Wohnbauförderungsbeitrag | 1,00 | 0,50 | 0,50 |
| Arbeiterkammerumlage | 0,50 | - | 0,50 |
| Nachtschwerarbeits-Beitrag | 3,70 | 3,70 | - |
| insgesamt | 43,60 | 25,53 | 18,07 |

Tabelle 7: Beitragssätze für angestellte Arbeitnehmer (in %)⁷⁹

⁷⁸ Vgl. Kodex: ASVG, S. 91

⁷⁹ Vgl. Mitterer, S. 17

Höchstbeitragsgrundlage (Höchstbemessungsgrundlage):

In Österreich wird die Höchstbeitragsgrundlage als Einkommensschwelle bezeichnet, bei der das Einkommen über der Einkommensschwelle eines Versicherten zur Abgabe der Sozialversicherung beitragsfrei bleibt. Versicherungsabgaben sind somit nur zu leisten, wenn das Einkommen des Arbeitnehmers unter der Einkommensschwelle liegt.

Die Höchstbeitragsgrundlage für die Abgaben an die Sozialversicherung beträgt für das Jahr 2015 – monatlich EUR 4.650,--⁸⁰

Geringfügigkeitsgrenze oder geringfügig Beschäftigte:

Ein geringfügig Beschäftigter ist ein Arbeitnehmer, der bei regelmäßiger Beschäftigung (Dienstverhältnis ab einem Monat für unbestimmte Zeit) nicht mehr als einen Betrag im Monat verdient, der unter der Abgabengrenze für Sozialversicherungsbeiträge liegt. Das Bruttoeinkommen unter der Geringfügigkeitsgrenze ist zugleich das Nettoeinkommen. Die Abgabe des Beitrages für die Unfallversicherung wird vom Arbeitgeber entrichtet. Der geringfügig Beschäftigte kann sich aber freiwillig kranken- oder pensionsversichern.⁸¹

Die Geringfügigkeitsgrenze beträgt im Jahr 2015 – monatlich EUR 406,--.⁸²

Die Anpassung (Veränderungen) dieser Beitragshöhen werden jedes Jahr neu gesetzlich geregelt und sind den Gesetzesblättern zu entnehmen.

⁸⁰ Vgl. Sozialversicherung:

<https://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/esvportal/content/contentWindow?contentid=10007.731199&action=2&viewmode=content>

⁸¹ Vgl. Geringfügigkeitsgrenze: <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/99/Seite.990119.html>

⁸² Vgl. Sozialversicherung:

<https://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/esvportal/content/contentWindow?contentid=10007.731199&action=2&viewmode=content>

7.6.2 Durch Arbeitgeber

Die Mittelaufbringung für die Entgeltfortzahlung liegt in den Abgaben der Krankenversicherung und der Unfallversicherung. Die Höhe oder der Prozentsatz der Mittelaufbringung ist nicht öffentlich zugänglich. Es kann leider keine Aussage über den Abgabenschlüssel für die Entgeltfortzahlung getätigt werden.

Die Abgabenhöhe der Krankenversicherung und der Unfallversicherung beträgt für den Arbeitgeber:

Krankenversicherung: 3,83 %

und Unfallversicherung: 1,40 % des Arbeitsverdienstes

7.6.3 Durch Arbeitnehmer

Die Unfallversicherung wird nur vom Arbeitgeber entrichtet, der Arbeitnehmer ist von der Abgabepflicht der Unfallversicherung ausgenommen. Der Arbeitnehmer hat für die Entgeltfortzahlungsversicherung, welche in den Abgaben der Krankenversicherung inkludiert ist, nur eine Abgabenhöhe von 3,82% des Abgabenverdienstes zu leisten.

7.7 Betriebswirtschaftliche Folgen und Kosten des vorhandenen Versicherungssystems aus Sicht der KMU

7.7.1 Allgemein

Ein Ausfall eines Arbeitnehmers durch Krankheit oder Unfall in klein- und mittleren Unternehmen (KMU) ist von hoher Brisanz, da in diesen Unternehmen jeder einzelne Arbeitnehmer eine wichtige Rolle in der betriebswirtschaftlichen Überlegung spielt. Die hohen Personalkosten inkl. Abgaben zwingen diese Unternehmen immer mehr dazu den Mitarbeiterstand sehr genau zu beobachten, diesen immer laut Auftragslage einzuhalten und sogar sehr oft geringer zu halten. Der geringere Mitarbeiterstand wird meist durch Sonderleistungen wie Überstunden kompensiert. Aus diesem Grund ist ein Ausfall eines jeden einzelnen Mitarbeiters mit hohen betriebswirtschaftlichen Kosten und psychischem Druck aller im Betrieb Beteiligten verbunden.

Folgende zwei wesentliche Kostenfaktoren fallen bei den Unternehmen an:

Erstens: Das Unternehmen hat geringere Umsätze oder sogar Ausfälle von Einnahmen.

Zweitens: Die Lohnkosten fallen während des Krankenstandes laut Entgeltfortzahlungsgesetz weiter an.

„Das Unternehmen bezahlt für null Leistung 100% Lohn“

Es müssen die anderen Beschäftigten versuchen, diesen Ausfall zu kompensieren, damit es keine oder nur geringe Umsatzeinbußen gibt. Nicht nur, dass der kranke Beschäftigte seine Arbeit nicht durchführen kann, ist der Arbeitgeber verpflichtet laut Entgeltfortzahlungsgesetz diesen weiter zu bezahlen (siehe Abschnitt 7).

Weiters schlagen sich bei den Unternehmen folgende Kosten zu Buche:

- ❖ Kosten für die Ersatzbeschaffung von Mitarbeitern
- ❖ Kosten für Überstunden
- ❖ Umsatzeinbußen
- ❖ Kosten für Vertretungen
- ❖ Kosten für Terminschwierigkeiten
- ❖ Kosten für Produktionsausfälle
- ❖ Etc.

Die nachstehend angeführten Tabellen und Berechnungsbeispiele geben einen Einblick, welche Abgaben und Kosten auf Seiten der ArbeitgeberInnen und bei ArbeitnehmerInnen anfallen. Laut Statistiken nimmt die Anzahl der kurzen Krankenstände von 1 bis 7 Tagen immer mehr zu. Diese haben im Jahr 2013 bereits einen Anteil von über 70%, mit steigender Tendenz.

7.7.2 Kostenrechnung - Abgaben

Abgabenhöhe an die Sozialversicherung

Anhand folgender drei Beispiele wird dargestellt, welche Abgabenhöhe die KMUs an die Krankenkassen zu leisten haben. Da für die Entgeltfortzahlung nur die Beiträge der Kranken- und Unfallversicherung relevant sind, werden auch nur diese Abgaben berechnet. Die Einkommensbereiche, Geringfügigkeitsgrenze, Höchstbemessungsgrundlage und Durchschnittseinkommen sind Bruttobeträge (ohne gesetzliche Abzüge).

Geringfügigkeitsgrenze – EUR 406,--

| € 406,00 | Krankenversicherung | | Unfallversicherung | | |
|---------------|-------------------------------|------------------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------|
| | Dienst- geber- anteil | Dienst- nehmer- anteil | Dienst- geber- anteil | Dienst- nehmer- anteil | insgesamt |
| % | 3,83 | 3,82 | 1,30 | - | 8,95 |
| Betrag € | 15,55 | 15,51 | 5,28 | - | 36,34 |
| Monatsbeitrag | 8,95 % von € 406 = € 36,34 | | | | |
| Jahresbeitrag | 14 x Monatsbeitrag = € 508,76 | | | | |

Tabelle 8: Abgaben an Krankenkasse, Geringfügigkeitsgrenze

Höchstbemessungsgrundlage – EUR 4.650,--

| € 4.650,00 | Krankenversicherung | | Unfallversicherung | | |
|---------------|---------------------------------|------------------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------|
| | Dienst- geber- anteil | Dienst- nehmer- anteil | Dienst- geber- anteil | Dienst- nehmer- anteil | insgesamt |
| % | 3,83 | 3,82 | 1,30 | - | 8,95 |
| Betrag € | 178,10 | 177,63 | 60,45 | - | 416,18 |
| Monatsbeitrag | 8,95 % von € 4650 = € 416,18 | | | | |
| Jahresbeitrag | 14 x Monatsbeitrag = € 5.826,52 | | | | |

Tabelle 9: Abgaben an Krankenkasse, Höchstbemessungsgrundlage

Durchschnittseinkommen der Österreicher im Jahr 2013:

Laut Statistik Austria betrug das Nettomonatseinkommen im Mittel (Median) der unselbständig Beschäftigten im Jahr 2013 EUR 1.808,-- (inkl. anteiligem Urlaubs- und Weihnachtsgeld). Dieses Durchschnittseinkommen wird inkl. Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte betrachtet.⁸³

Anhand des Brutto-Netto-Rechners laut Bundesministerium für Finanzen (BMF) ergibt das Nettomonatseinkommen von EUR 1.808,-- einen Bruttobetrag von EUR 2.790,--

| | | | | | |
|---------------|---------------------------------|------------------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------|
| € 2.790,00 | Krankenversicherung | | Unfallversicherung | | |
| | Dienst- geber- anteil | Dienst- nehmer- anteil | Dienst- geber- anteil | Dienst- nehmer- anteil | insgesamt |
| % | 3,83 | 3,82 | 1,30 | - | 8,95 |
| Betrag € | 106,86 | 106,58 | 36,27 | - | 249,71 |
| Monatsbeitrag | 8,95 % von € 4650 = € 249,71 | | | | |
| Jahresbeitrag | 12 x Monatsbeitrag = € 2.996,52 | | | | |

Tabelle 10: Abgaben an Krankenkasse, Durchschnittseinkommen

⁸³ Vgl. Statistik Austria: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/nettomonatseinkommen/index.html

Kosten Krankenstand bzw. Fehlzeit pro Jahr, pro Arbeitnehmer

Die Krankenstandsquote im Jahr 2013 betrug 3,5%. Dies entspricht einem Verlust der Jahresarbeitszeit von 3,5% (siehe Abschnitt 6.3).

Laut Statistik ist ein Aufwärtstrend der kurzen Krankenstände von einem bis zu sieben Tage zu erkennen. Dieser Prozentsatz der Krankenstände an den gesamten Fehlzeiten beträgt über 70% (siehe Abschnitt 6.3).

| | € | Jahres- einkommen In € | Quote Krankenstand 3,5% in € | Krankenstände 1-7 Tage 70,7 % in € |
|-----------------------------|----------|------------------------------|------------------------------------|--|
| Geringfügigkeits- grenze | 406,00 | 5.684,00 | 198,94 | 140,65 |
| Höchstbemessungs- grenze | 4.650,00 | 65.100,00 | 2.278,50 | 1.610,90 |
| Durchschnitts- einkommen | 2.790,00 | 33.480,00 | 1.171,80 | 828,46 |

Tabelle 11: Krankenstandskosten von 1 bis 7 Tagen pro Jahr

| | Jahresbeitrag an Krankenkasse (Kranken- + Unfallversicherung) in € | Kosten Fehlzeit 1-7 Tage / Jahr in € | Kostenanteil Krankenstandskosten zu Abgaben an Krankenkasse |
|------------------------|--|---|--|
| Geringfügigkeitsgrenze | 508,76 | 140,65 | 27,65% |
| Höchstbemessungsgrenze | 5.826,52 | 1.610,90 | |
| Durchschnittseinkommen | 2.996,52 | 828,46 | |

Tabelle 12: Kostenanteil der Krankenstandskosten - Abgaben an Krankenkasse

Der Kostenanteil in Prozent (%) von Kosten Fehlzeit zu Jahresabgaben der Kranken- und Unfallversicherung beträgt ca. 27%.

Dieser Kostenanteil ist eine angenommene Berechnungsgröße, um eine Kostenbeitragshöhe für die Entgeltfortzahlung zu ermitteln. Der Jahresbeitrag der Kranken- und Unfallversicherung ist von den KMU abzugeben, die Kosten für die Fehlzeit eines Arbeitnehmers errechnen sich aus dem Jahreseinkommen eines Arbeitnehmers durch die Quote Krankenstand laut Statistik. Der Anteil der Kosten der Entgeltfortzahlung an den Kosten der Kranken- und Unfallversicherung ist ein Prozentsatz von Kosten Fehlzeit zu Jahresbeitrag an die Kranken- und Unfallversicherung.

7.8 Auswirkungen der derzeitigen Kassensysteme auf die Wirtschaft

7.8.1 Aus Sicht des Arbeitgebers

Aus Sicht der KMU sind laut derzeitigen gesetzlichen Regelungen krankheitsbedingte Ausfälle von Arbeitnehmern ein großes Problem. Es entstehen dem Arbeitgeber dadurch hohe Kosten, welche ein Unternehmen sogar in existenzielle Schwierigkeiten bringen kann.

Aufgrund dieser Faktoren sind die Unternehmer auch gezwungen, einen Krankenstand zu kontrollieren oder sogar diesen anzuzweifeln. Der Druck auf den Dienstnehmer, nicht krank zu werden, wird durch den Arbeitgeber immer höher.

Wenn Arbeitnehmer öfters krank werden, ist der Unternehmer eventuell gezwungen einen Ersatz für diesen einzuplanen. Auch die Option, dass sich das Unternehmen vom Arbeitnehmer bei längerer oder häufigerer Krankheit trennt, eröffnet sich.

Kündigungen werden deshalb leider immer öfters aufgrund von Krankenständen durchgeführt.

7.8.2 Aus Sicht des Arbeitnehmers

Dadurch, dass der Arbeitgeber die Gesamtkosten des Krankheitsausfalls des Arbeitnehmers zu tragen hat, entsteht für den Arbeitnehmer eine hohe psychische Belastung, ja nicht krank zu werden und auszufallen.

Folglich gehen immer mehr Arbeitnehmer aus Angst auch krank zur Arbeit, um so den Arbeitsplatz nicht zu verlieren. Leider führen diese Umstände zu noch größeren Auswirkungen von Fehlzeiten. Aufgrund von Ausfallszeiten muss diese immer mehr kompensiert werden, dadurch wird der psychische Druck bei allen Mitarbeitern immer höher.

Der Anstieg von psychischen Erkrankungen lässt sich in den letzten Jahren klar erkennen. Besonders Stress, Depressionen und Angstzustände nehmen einen hohen Anteil an psychischen Erkrankungen ein.⁸⁴

An unten angeführter Abbildung ist zu erkennen, dass die psychischen Erkrankungen gegenüber anderer Erkrankungen sehr stark zunehmen.

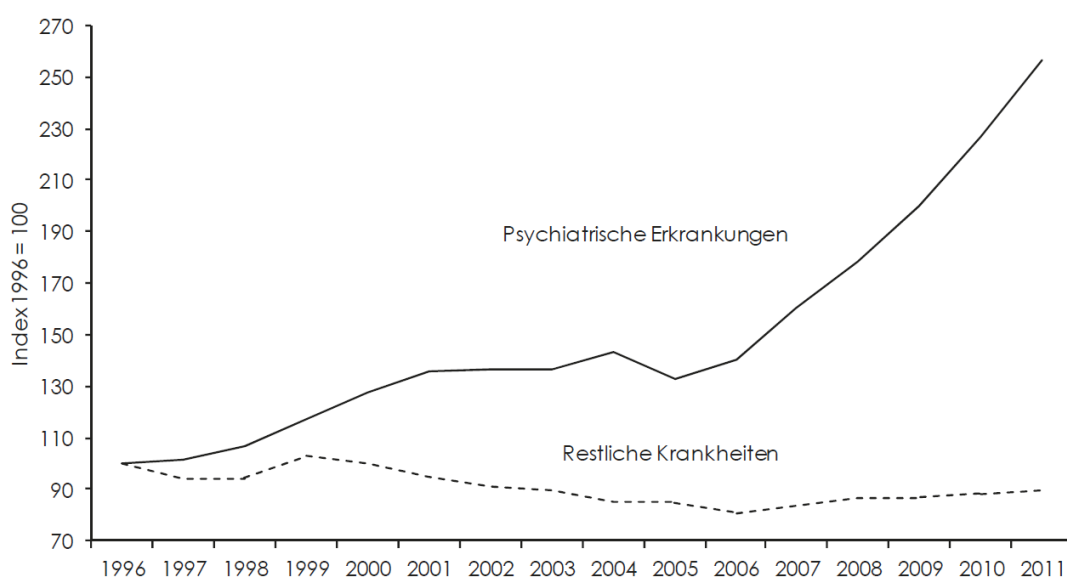


Abbildung 8: Entwicklung der Krankenstandstage für psychiatrische Krankheiten im Vergleich zu sonstigen Krankheiten pro Kopf in Österreich⁸⁵

⁸⁴ Vgl: Media Arbeiterkammer, http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ArbeitnehmerInnenschutz/Psychische_Belastungen_und_Stress_in_der_Arbeit_2014.pdf

⁸⁵ Vgl: Fehlzeitenreport 2012: https://www.wkon.at/Content.Node/Interessenvertretung/Arbeit-und-Soziales/FZR_2012_Hauptergebnisse.pdf

7.9 Möglichkeiten Systemänderungen der Sozialversicherungen

Die nachfolgenden Möglichkeiten einer Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes für klein- und mittlere Unternehmen (KMU) geben Beispiele für mögliche Ansätze, um eine Entlastung der Arbeitgeber und auch der Arbeitnehmer zu bewirken.

Diese Änderungen dürfen aber keinen Anlass für Erhöhungen der Abgaben herbeiführen. Damit würden diese Möglichkeiten ihre Wirkung verfehlen.

7.9.1 Keine Abgaben für Entgeltfortzahlung an die Kranken- und Unfallversicherung

Wie unter Punkt 7.6.2. Kostenrechnung-Abgaben laut Tabelle 11, Kostenanteil der Krankenstandskosten - Abgaben an Krankenkasse beschrieben, könnten die klein und mittleren Betriebe den in der Tabelle 11 errechneten Kostenanteil von ca. 27 % einbehalten. Dieser Kostenanteil entspricht den derzeitigen Kosten für den statistisch bekanntgegebenen Krankenstand eines einzelnen Arbeitnehmers in Österreich, welche die KMU tragen müssen.

Diese Möglichkeit ist von starken Schwankungen in der Krankenstands - Statistik abhängig. Ein genauer und langfristig haltender Kostenanteil ist daher nur schwer möglich. Des Weiteren ist diese Abgabenreduktion für die Kassen ein erheblicher Einnahmeverlust, welcher sich wahrscheinlich auf die anderen Beiträge niederschlagen würde. s

Da sich die Statistik der Jahreskrankenstände nicht auf die einzelnen unterschiedlichen Branchen bezieht, wäre diese Möglichkeit nur bedingt einsetzbar. Einigen Branchen haben einen sehr großen Anteil von Krankenständen, wiederum andere geringe Krankenstände. Eine gleiche Behandlung wäre somit nur schwer möglich.

7.9.2 Die Krankenkassen übernehmen die Entgeltfortzahlung ab dem 4. Krankheitstag

Wie vor dem Jahr 2011 wurden die Kosten der Entgeltfortzahlung an die Arbeitnehmer bereits ab dem 4. Krankheitstag von den Versicherungen übernommen. Eine Wiedereinführung dieser Regelung würde eine Kostenreduktion für die KMU um ca. 50% ergeben. Eine Einsparung von solch einer Größe ist für den Arbeitgeber von sehr großer Bedeutung und würde den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber entlasten.

7.9.3 Krankenkassen übernehmen Entgeltfortzahlung ab dem ersten Tag

Die Krankenkassen übernehmen die Kosten der Entgeltfortzahlung ab dem ersten Tag.

Diese Systemänderung wäre für die klein- und mittleren Unternehmen sicherlich die beste Möglichkeit. Demzufolge wären die Ausfallkosten eines Arbeitnehmers für die KMU wenigstens zu einem Teil kompensiert. Die Kosten für alle anderen Ausfälle im Betrieb müssen ja weiterhin von den Unternehmen getragen werden, welche erheblich höher sind.

7.9.4 Auswirkungen einer Systemänderung auf die Wirtschaft

7.9.5 ArbeitgeberInnen

Durch die Anpassung des Krankenkassensystems der Entgeltfortzahlung ist es dem Arbeitgeber möglich, Arbeitnehmern mit häufigeren Krankheitsausfällen im Unternehmen zu halten. Der Unternehmer hat durch einen krankheits- oder unfallbedingten Ausfall nur noch die Verluste der nicht durchgeführten Arbeit zu tragen. Dadurch werden auch die Arbeitgeber versuchen Arbeitnehmer mit häufigerem Krankheitsausfall zu behalten und diese nicht entlassen. Der Arbeitgeber wird dem Arbeitnehmer aufgrund der geringeren Ausfallkosten die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, nehmen. Das Verhältnis Arbeitnehmer zu Arbeitgeber in Bezug auf Ausfälle wird sich so eher beruhigen.

Eine Reduzierung der Kosten der Entgeltfortzahlung wäre für die klein- und mittleren Unternehmen in jedem Falle eine Erleichterung, um im immer schwieriger werdenden wirtschaftlichen Wettbewerb bestehen zu können. Die Unternehmen könnten dadurch auch zusätzliches Personal aufnehmen, da die Ausfallkosten zum Teil geringer werden. Ein höherer Personalstand kann diese Ausfallszeiten leichter ausgleichen. Diese Änderungen würden für die Unternehmen eine Beruhigung bringen, welche in der derzeitigen Zeit sehr wichtig wäre.

Gesunde Unternehmen können mehr Personal beschäftigen, welche wiederum mehr Beiträge den Kassen abgeben und weiters die Wirtschaft durch ihre Kaufkraft ankurbelt.

Für den Arbeitsmarkt wäre eine Systemänderung der Entgeltfortzahlung ebenfalls eine gewinnbringende Möglichkeit, da aufgrund des zusätzlichen Arbeitnehmerbedarf ein Rückgang von Arbeitslosen zu verzeichnen wäre. Unternehmen könnten sich durch diese Einsparungen besser im Markt positionieren und für konstantere Umsätze sorgen. Diese Änderungen würden schlussendlich auch den Kassen zugutekommen, da erstens weniger Arbeitnehmer bei häufiger Krankheit entlassen werden und zweitens sogar noch zusätzliches Personal aufgenommen wird, welches auch wieder Beiträge an die Kassen zahlen.

Die Unternehmen werden durch diese Regelung entlastet, wodurch diese besser im Wettbewerb bestehen können und somit wichtige Arbeitsplätze erhalten und sogar ausbauen können. Die Kündigungen von Arbeitnehmer im Krankheitsfall würden drastisch zurückgehen.

7.9.6 ArbeitnehmerInnen

Aus Sicht der Arbeitnehmer würde sich die Situation am Arbeitsmarkt ebenfalls verbessern. Die Angst, durch Krankheit die Arbeit zu verlieren, könnte sich dadurch vermindern. Die psychischen Erkrankungen der Arbeitnehmer würden sich sehr stark reduzieren, da sich der Druck der Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer reduziert. Meist sind psychische Erkrankungen sehr langwierig und bedürfen langer Ausfallszeiten. Diese könnten sich durch eine Systemänderung positiv auswirken, wodurch es im Vorfeld weniger psychische Erkrankungen gäbe. Die Motivation der Arbeitnehmer wird sich erhöhen und die Arbeitsleistung verbessern.

Da sich das Arbeitsklima verbessert und sich der Arbeitsdruck reduziert, würden Arbeitnehmer weniger krank werden und so weniger Ausfallszeiten aufweisen.

Kranke Arbeitnehmer gehen weniger krank in die Arbeit, damit verringern sich mögliche Folgeerkrankungen. Wenn Arbeitnehmer krank sind, dann könnten sie ohne Druck die Krankheit auskurieren und ganz gesund zum Arbeitsplatz zurückkehren. Die Ausfallszeiten auf längere Zeit könnten sich dadurch erheblich reduzieren.

Arbeitsplatzverlust und Ängste am Arbeitsplatz würden aufgrund der Systemänderungen die Lebensqualität jedes einzelnen Arbeitnehmers deutlich erhöhen.

8 Resümee

„Gesundheit ist das beste Kapital“- eine alte Spruchweisheit, die in unserer heutigen Zeit für Mensch und Unternehmen nichts an ihrer Gültigkeit verloren hat. Nur gesunde MitarbeiterInnen können sich den vielfältigen neuen Ansprüchen der modernen Arbeits- und Lebenswelt stellen und ihre volle Leistungsfähigkeit entfalten.

Fehlzeiten durch Krankheit oder Unfall stellen für alle Betriebe eine enorme Belastung dar und sind gerade bei personalintensiven klein- und Mittelbetrieben (KMU) äußerst problematisch.

Die Gründe der Fehlzeiten haben jedoch nicht nur betriebsabhängige, berufliche Hintergründe, sondern liegen immer mehr im privaten Bereich.

Faktoren wie Alter, Geschlecht oder soziale Herkunft, Konjunkturlage, Witterungsverhältnisse oder auch Größe und Branche der Unternehmen, nehmen Einfluss auf die Höhe der Krankenstände in Betrieben.

Des Weiteren steigern die Veränderungen der Freizeitgestaltungen das Risiko in der Arbeitszeit auszufallen. Diese sind unter anderem in zeitintensiven belastenden Aktivitäten wie Extremsportarten, Reisen oder Schaffung von besseren Lebensumständen wie zusätzliche Ausbildungen, Wohnsituationen etc. zu suchen.

Ausfälle im Betrieb können den Arbeitsablauf erheblich stören, das Betriebsklima trüben und die Rentabilität gravierend beeinträchtigen. Gravierend sind vor allem die Kosten, welche durch Lohn- bzw. Entgeltfortzahlung und auch durch den Ausfall, durch Ersatzarbeitskräfte entstehen. Es ist also nicht verwunderlich, dass Unternehmen die Kosten für die Entgeltfortzahlung als ein ganz großes Problem ansehen. Es kommen ja nicht nur Entgeltkosten zum Tragen sondern es entstehen auch Probleme wie zusätzliche Überstunde, Vertretungsregelungen, Terminschwierigkeiten, Motivation der Mitarbeiter, Produktionsausfälle uvm.

Besonders kleine und mittlere Betriebe (KMU), die nicht über hohe liquide Mittel verfügen, eine hohe Beschäftigungsintensität aufweisen und über kein Gesundheitsmanagement verfügen, haben diesbezüglich sehr stark zu kämpfen.

Wenn zum Beispiel bei einem Betrieb mit 4 Mitarbeitern ein Mitarbeiter ausfällt, steht dem Unternehmen nur noch $\frac{3}{4}$ der Belegschaft zu Verfügung. Bei Unternehmen mit einer höheren Mitarbeiterzahl reduziert sich diese Ausfallsquote dementsprechend.

Aufgrund der Gesetzesänderung der Krankenkassen, dass der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung beim Arbeitnehmer im Krankheits- oder Unglücksfall bis zu 6 Wochen tragen (bezahlen) muss, ist dieser bei häufigen Krankenständen der Arbeitnehmer gezwungen, häufigere Kontrollen des Krankenstandes durchzuführen oder sogar die Konsequenz einer Entlassung zu ziehen.

In der Öffentlichkeit werden Unternehmen durch falsche und unpräzise Berichterstattung, die meinungs- und wissensbildend auf Beschäftigte wirkt, in ein schlechtes Licht gerückt. Die Öffentlichkeit ist der Meinung, dass Unternehmen die Krankenstände großteils dazu benutzen, um Arbeitnehmer zu verängstigen oder zu entlassen.

Arbeitnehmer und die Öffentlichkeit sollten über das Gesetz der Entgeltfortzahlung aufgeklärt werden, damit die Unternehmen nicht immer als verantwortungs- und gewissenlose Arbeitgeber dargestellt werden.

Die meisten Unternehmen versuchen im Rahmen ihrer Möglichkeiten, dieses Kapital „Gesundheit“ ihrer Beschäftigten anzuheben. Die positive Gestaltung des Arbeitsplatzes, der Arbeitsumgebung, eine Optimierung von Aufgabeninhalten und Arbeitsabläufen zählen ebenso wie das ausgeglichene Verhältnis zwischen Arbeitszeit und Pausen zu solchen Fördermaßnahmen.

Auch das Schaffen einer gesundheitsförderlichen Arbeits- und Unternehmenskultur kann krankheitsbedingte Fehlzeiten der MitarbeiterInnen minimieren.

Trotz all dieser präventiven Maßnahmen werden KMUs mit Krankheit ihrer MitarbeiterInnen konfrontiert, die aufgrund der momentanen Gesetzeslage bezüglich der Entgeltfortzahlungen sie finanziell belasten oder sogar ihre Existenz bedrohen.

Änderungen im System der gesetzlichen Krankenversicherungen wären aus betriebswirtschaftlicher Sicht für KMUs mehr als notwendig.

9 Literaturverzeichnis

Brandenburg, Uwe/Nieder, Peter.: Betriebliches Fehlzeiten-Management. Instrumente und Praxisbeispiele für erfolgreiches Anwesenheits- und Vertrauensmanagement. 2. überarbeitete Auflage ,GWV Fachverlage GmbH: Wiesbaden, 2009

Dür, Wolfgang.: Was ist Gesundheit? PPT-Folien: Wien, 2009

Feichtinger, P.: Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Heidelberg, 1999

Fick, D.: Der Krankenstand im Betrieb. Eine Analyse und Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Hartung-Gorre Verlag: Konstanz, 1993

Gieffers, F./Pohlen, J.: Fehlzeiten im Betrieb. Zusammenhänge – Ursachen – Maßnahmen. Heidelberg, 1983

Heinzl, L.: Betriebliche Gesundheitsförderung in kleinen und mittleren Betrieben, 2007

Hilla, W./Tiller, R.: Krankenstand aus medizinischer Sicht. Absentismus – der schleichende Verlust an Wettbewerbspotential, Marr,R.; Göttingen, 1996

Kodex: Des österreichischen Rechts, Herausgeber: Doralt, Sozialversicherung Band-I Allgemeines Sozialversicherungsrecht, 47. Auflage, Linde 2013

Mayer, S.: Abwesenheiten Lohnempfänger. Steyr-Daimler-Puch – Fahrzeugtechnik: Graz, 2000

Mitterer: Sozialservice 2014, Vereinigung österreichischer Wirtschaftstreuhänder

Nieder, P.: Fehlzeiten erfolgreich reduzieren. In betriebliches und persönliches Gesundheitsmanagement, Sauer, H., Stuttgart, 2002

Noack, H.: Krankenstände und Initiativen zur Reduktion krankheitsbedingter Fehlzeiten in Österreich. In: Noack, H./Meggeneder, O. (Hrsg.): Krankenstände im Betrieb: Wie können sie reduziert werden? Tagungsband der Arbeitstagung. Veranstaltet 1997 von: Institut für Sozialmedizin der Karl-Franzens Universität, Graz. Oberösterreichische Gebietskrankenkasse, Linz. In Zusammenarbeit mit der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Dublin, 1997

Ortlieb, R.: Betrieblicher Krankenstand als personalpolitische Arena: Eine Längsschnittanalyse. Deutscher Universitäts-Verlag: Wiesbaden, 2003

Pohen, J. / Esser, W.: Fehlzeiten senken. Mit System zum Erfolg – Zusammenhänge – Ursachen – Maßnahmen, Heidelberg, 1995

Prade, M. / Masch D.: Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und ihre Auswirkungen im Betrieb; Studienarbeit, 1. Auflage 2003

Salowsky, H.: Individuelle Fehlzeiten in westlichen Industrieländern. Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Institut der DEUTSCHEN Wirtschaft; Köln, 83/84, 8/9/1980

Salowsky, H.: Eine Bilanz nach 20 Jahren Lohnfortzahlungsgesetz, Köln, 1991

Schanz,: Personalwirtschaftslehre, Verlag Vahlen 2. Auflage, München, 1992

Schellenberg, S.: Instrumente zur Prävention und Reduzierung krankheitsbedingter Fehlzeiten, Bremen, 2008

Schumacher, E.: Psychosoziale Bedingungen betrieblicher Fehlzeiten: eine empirische Untersuchung im industriellen Bereich, München, Wien 1994

Stirn, H/Paul, H.: Der Aussagewert des Krankenstandes, Frechen & Köln 1963:

Ulrich, E.: Fehlzeiten – ein kritischer Überblick. Fehlzeiten – ein Unternehmer- oder Arbeitnehmerproblem? Wege zur Reduzierung von Fehlzeiten, Nieder, P. Bern, Stuttgart, 1979

10 Internetquellen

Börse Express: Quo vadis Klein- und Mittelunternehmen: Stimmungsbarometer dreht in negatives Terrain,

URL: www.boerse-express.com/pages/1499597#cxrecs_s, Stand: 11.11.2014

Dr. med. Astrid Bühren: abuehren@t-online.de, [Ärzteblatt.de](http://aerzteblatt.de), URL:

<http://www.aerzteblatt.de/archiv/60149/Psychische-Erkrankungen-Alle-Fachgebiete-sind-gefordert>, Ausgabe: Mai 2008

Christa Marischka: VÖGB/AK-Skripten, Sozialrecht, Krankenversicherung I,

Allgemeiner Teil, S 3, Geschichte der Krankenversicherung in Österreich, URL:

http://www.voegb.at/cms/S08/S08_4.1.2.a/1342534391711/service/skripten-und-broschueren/sozialrecht/sr-07-krankenversicherung-i, Stand: Jänner 2014

Christa Marischka: VÖGB/AK-Skripten, Sozialrecht, Krankenversicherung I,

Allgemeiner Teil, S 3, Geschichte der Krankenversicherung in Österreich, URL:

http://www.voegb.at/cms/S08/S08_4.1.2.a/1342534391711/service/skripten-und-broschueren/sozialrecht/sr-07-krankenversicherung-i, Stand: Jänner 2014

Christa Marischka: VÖGB/AK-Skripten, Sozialrecht, Krankenversicherung I,

Allgemeiner Teil, S 3, Geschichte der Krankenversicherung in Österreich, URL:

http://www.voegb.at/cms/S08/S08_4.1.2.a/1342534391711/service/skripten-und-broschueren/sozialrecht/sr-07-krankenversicherung-i, Stand: Jänner 2014

Definition JAE: URL:

http://zit.co.at/fileadmin/user_upload/ZIT/Foerderungen/kmu_definition_der_Europaischen_Kommission.pdf

Fehlzeitenreport 2012, Leoni Thomas URL:

https://www.wkon.at/Content.Node/Interessenvertretung/Arbeit-und-Soziales/FZR_2012_Hauptergebnisse.pdf

Friedrich Wilhelm Nietzsche (1844-1900), URL: <http://www.friedrichnietzsche.de/>, ohne Zeitangabe

Gesetzesauszug Arbeitsverhinderung § 17a: URL:

www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Dokumentnummer=NO R40099528, Jusline- Arbeitsverhinderung § 17a, Stand: 01.02.2015

Gesetzesauszug Angestelltengesetz: URL:

www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008069

Gesetzesauszüge ASVG: URL:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008147>

Gesetzesauszug EFZG: URL:

www.jusline.at/index.php?cpid=fdfdb9555e1b818d0e269bad11308871&lawid=117&paid=2#

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger:

presse@hvb.sozvers.at, Österreichische Sozialversicherung, Hauptverband, Archiv, Sozialrechtliche Entwicklung und Sozialrechtliche Entwicklung in der 2. Republik, URL:

<http://www.hauptverband.at/portal27/portal/hvbportal/content/contentWindow?contentid=10007.693851&action=2>, Stand: 01. Februar 2014

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger:

presse@hvb.sozvers.at, Österreichische Sozialversicherung, Hauptverband, Archiv, Sozialrechtliche Entwicklung und Sozialrechtliche Entwicklung in der 2. Republik, URL:

<http://www.hauptverband.at/portal27/portal/esvportal/content/contentWindow?contentid=10007.685243&action=2&viewmode=content>, Stand: 01. Februar 2014

Help.gv.at: Geringfügigkeitsgrenze: URL,

<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/99/Seite.990119.html>

Jusline: Gesetzesauszug aus dem ASVG, URL:

www.jusline.at/139._Dauer_des_Krankengeldanspruches_ASVG.html, Stand 01.02.2015

KGKK: Sozialversicherung, leitungswesen@kgkk.at, Arbeitsunfähigkeit in Folge Krankheit, Wer ist arbeitsunfähig in Folge Krankheit? URL:

<http://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/kgkkportal/content/contentWindow?action=2&viewmode=content&contentid=10007.698616>, Stand: 2014

KGKK: oeffentlichkeitsarbeit@kgkk.at, Geschichtlicher Rückblick, Krankenversicherung 1888, URL:

<http://www.kgkk.at/portal27/portal/kgkkportal/content/contentWindow?contentid=10007.698706&action=2&viewmode=content>, Stand: 2014

KGKK: oeffentlichkeitsarbeit@kgkk.at, Solidarität allgemein, Solidaritätsprinzip, Soziale Sicherheit, URL:

<http://www.kgkk.at/portal27/portal/kgkkportal/content/contentWindow?contentid=10007.698711&action=2&viewmode=content>, Stand: 2014

KGKK: Sozialversicherung, Entgeltfortzahlungsanspruch im Erkrankungsfall, URL: www.sozialversicherung.at/portal27/portal/esvportal/content/contentWindow?contentid=10007.685178&action=2&viewmode=content, Stand: 20.02.2014

KGKK: oeffentlichkeitsarbeit@kgkk.at , Sozialversicherung, Krankengeld, URL: www.sozialversicherung.at/portal27/portal/kgkkportal/content/contentWindow?contentid=10007.698626&action=2&viewmode=content

KGKK: oeffentlichkeitsarbeit@kgkk.at, Geschichtlicher Rückblick, Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), URL: <http://www.kgkk.at/portal27/portal/kgkkportal/content/contentWindow?contentid=10007.698706&action=2&viewmode=content>, Stand: 2014

Medizin und Gesundheit: URL: <http://www.global-foundation.de/medizin-wissenschaft/was-ist-gesundheit/>, Hurrelmann 1990: S 62

Österreichische Sozialversicherung, URL: <https://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/esvportal/content/contentWindow?contentid=10007.731199&action=2&viewmode=content>

Talcott Parson (1902-1979), URL: http://de.wikipedia.org/wiki/Talcott_Parsons, Stand: 17.11.2014

Mag. Christian Rendl: christian.rendl@noegkk.at, Sozialversicherung, GKK Portal, Veröffentlichung: „Dienstgeber INFO“, Nr. 3/, Krankenentgelt und Krankengeld, URL: www.sozialversicherung.at/portal27/portal/dgnoegkkportal/content/contentWindow?action=2&viewmode=content&contentid=10007.679456, Stand: November 2000

RIS: Rechtsinformationsgesetz, Entgeltfortzahlung vor 2011 URL: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008308>

Statistik Austria: Nettomonatseinkommen, URL:

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personeneinkommen/nettomonatseinkommen/index.html

Statistik Austria: KMU Forschung Austria, URL:

<http://www.kmuforschung.ac.at/index.php/de/>, Stand: 2012

WIFO: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, URL:

https://www.wko.at/Content.Node/iv/presse/wkoe_presse/presseaussendungen/Fehlzeitenreport_2014.pdf

Wikipedia: Höchstbeitragsgrundlage, URL:

<http://de.wikipedia.org/wiki/H%C3%B6chstbeitragsgrundlage>

Wikipedia: Krankheit, URL: <http://de.wikipedia.org/wiki/Krankheit>, Stand: 27.01.2015

Wikipedia: Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, Inhaltliche Eckpunkte, URL:

http://de.wikipedia.org/wiki/Allgemeines_Sozialversicherungsgesetz, Stand: 31.05.2013

Wirtschaftskammer Österreich: Stabsabteilung Statistik: Klein- und Mittelbetriebe in Österreich – KMU Definition, URL:

www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/ZahlenDatenFakten/KMU_Definition.html, Stand: 19.12.2013

Wirtschaftskammer Österreich: Stabsabteilung Statistik: Klein- und Mittelbetriebe in Österreich – KMU Definition, URL:

www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/ZahlenDatenFakten/KMU_Definition.html, Stand: 19.12.2013

Wirtschaftskammer Österreich: Eurostat, Strukturelle Unternehmensstatistik 2011,
URL: http://wko.at/Statistik/KMU/SBS2011_EU-Vergleich.pdf, Stand: März 2014

Wirtschaftskammer Österreich: Beschäftigungsstatistik 2011, Mittelstandsbericht
2012 Des Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, URL:
[www.bmwf.w.gv.at/Unternehmen/UnternehmensUndKMU-
Politik/Documents/Entwurf%20Mittelstandsbericht_%202012.pdf](http://www.bmwf.w.gv.at/Unternehmen/UnternehmensUndKMU-Politik/Documents/Entwurf%20Mittelstandsbericht_%202012.pdf), Seite 195, ohne
Zeitangabe

Wirtschaftskammer Österreich: Eurostat, Strukturelle Unternehmensstatistik 2011,
URL: http://wko.at/Statistik/KMU/SBS2011_EU-Vergleich.pdf, Stand: März 2014

11 Selbstständigkeitserklärung

Ich erkläre, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen nicht benutzt und die den Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Klagenfurt, 24.März 2015

Arno Schlegl

12 Gender-Erklärung

Um die Lesbarkeit nicht zu beeinträchtigen werden in dieser Diplomarbeit personenbezogene Bezeichnungen, die sich auf beider Geschlechter beziehen, nur in der männlichen Form angegeben. Jedoch soll dies keine Geschlechterdiskriminierung darstellen, sondern lediglich den Lesefluss unterstützen.